

부산대학교 다양성보고서

PNU Diversity Report 2023



부산대학교 다양성위원회

본 보고서는 부산대학교 다양성 현황과 구성원의 본교에 대한 다양성 경험 및 인식을 조사하고, 이를 바탕으로 다양성 증진을 위한 실천 방안과 정책을 제공하는 데 목적이 있으며, 부산대학교의 공식 입장과는 무관합니다.

| 발간사 |

다양성위원회는 부산대학교 내 다양성을 증진시키고 공정한 환경을 조성하기 위해 2022년 1월에 설립된 총장 직속 자문기구입니다. 학교 내 다양한 이해관계자들의 다양성과 포용을 증진시키며 차별 없는 교육 및 근무환경을 조성하기 위해 활동하고 2022년에는 대학기구의 현주소, 다양성 관련 교과목 등을 살펴보는 다양성현황조사를 실시하여 첫 번째 다양성 보고서를 출간하였습니다.

2023년에 두 번째로 출간하는 다양성 보고서에서는 다양성 핵심 가치와 지표를 기준으로 부산대 구성원의 분류에 따른 다양성 현황, 주요 보직과 위원회 등 대학기구의 다양성 현황을 살펴보고 학내 다양성 환경에 대한 경험 및 개인의 다양성 인식을 조사하였습니다.

다양성현황조사를 통하여 부산대의 다양성 지수를 산출하고 앞으로 개발해나가야 할 제도와 시설에 대한 종합적 진단과 다양성 증진을 위한 정책제언을 담았으며 이를 통하여 대학 운영과 의사결정 구조, 조직문화와 소통방식 등 다차원적인 논의로 확장할 수 있습니다.

매년 다양성위원회가 설정한 목표와 정책의 효과를 정량적으로 측정하고 평가하여 지속적인 개선과 발전을 이끌어내고 다양성관련 이슈에 대한 이해를 높여 적극적으로 대응할 수 있는 능력을 갖추도록 우리 위원회가 노력하도록 하겠습니다. 보고서 집필에 힘써주신 위원님들께 감사의 말씀 전합니다. 감사합니다.

다양성위원회 위원장
장 덕 현

| 목차 |

제1장 부산대학교 다양성 모형과 비전 · 3

1. 대학과 다양성	3
1) 다양성, 대학의 핵심 가치	3
2) 부산대학교 다양성 모형과 비전/ 핵심가치 발굴	4
3) 조사 범위 및 방향	8
2. 부산대학교 다양성위원회	10
1) 다양성위원회 구성 및 정책	10
2) 다양성 네트워크	12

제2장 구성원의 다양성 · 17

1. 대학 구성원의 분류 및 수집 항목	17
1) 대학 조직 및 구성원	17
2) 부산대학교 다양성 진단을 위한 수집 항목	18
2. 대학 기구 조직 및 다양성 현황	19
1) 대학 기구 조직의 구성	19
2) 대학 직원의 구성원 현황	20
3) 대학 본부 직원 분포 현황	21
4) 일반 대학(원) 직원 분포 현황	22
5) 부속 시설 직원 분포 현황	23
6) 대학자체직원 분포 현황	24
7) 조교 현황	25
3. 교원의 구성 및 다양성 현황	28
1) 교원 구성의 다양성	28
2) 교원의 세부 구성 현황	30
3) 교원의 단과대학별·학과별 구성 현황	34
4) 전임교원의 최종 학위 현황	45
5) 기타 교원	48
4. 학생의 구성 및 다양성 현황	49
1) 학부생	49
2) 대학원생	56
3) 외국인 학생 출신국 다양성	61

제3장 구성원의 대표성과 의사결정기구의 다양성 · 67

1. 주요 보직	67
1) 주요 보직 범주	67
2) 주요 보직자의 성별/직급별 분포	67
2. 주요 위원회	71
1) 주요 위원회 현황	71
2) 주요 위원회 구성 분포	71
3. 교육기본시설 및 부속기관	75
1) 교육기본시설 및 부속기관 현황	75
2) 교육기본시설 및 부속기관 구성 분포	76
3) 의사결정기구와 다양성 지수	77

제4장 다양성 인식현황 조사 · 81

1. 다양성 인식현황 조사 개요	81
2. 응답자의 특성	87
1) 교원	87
2) 직원	89
3) 학부생	91
4) 대학원생	93
3. DEIL 인식과 경험	95
1) 교원	95
2) 직원	103
3) 학부생	109
4) 대학원생	114
5) DEIL 인식과 경험 소결	120

제5장 부산대학교 다양성 지수 · 125

1. 다양성 지수 개요	125
2. 구성원 다양성 지수	127
1) 성별	127
2) 국적	127
3) 장애	128
4) 성별, 국적, 장애 비교	128
5) 신입생 고교유형 및 출신지역	129
6) 최종학위대학	129

7) 최종학위취득국	130
8) 단과대학 교원 다양성	130
9) 학과 교원 다양성	138
3. DEIL 다양성 지수	140
1) 교원	140
2) 직원	142
3) 학부생	144
4) 대학원생	146
5) 다양성 비교	148
6) 형평성 비교	149
7) 포용성 비교	150
8) 지역성 비교	151
9) 다양성/형평성/포용성/지역성(DEIL) 비교	152

제6장 다양성 증진을 위한 실천 및 정책 제언 · 155

1. 부산대학교 다양성 집담회	155
2. 다양성 증진을 위한 정책 제언	181

| 표 목차 |

〈표 1〉 조사 범위	8
〈표 2〉 조사 기구 및 조사 내용	8
〈표 3〉 부산대학교 다양성위원회 명단	10
〈표 4〉 다양성위원회 정책제안 및 검토의견	11
〈표 5〉 구성원의 분류	17
〈표 6〉 다양성 진단 측정 지표	18
〈표 7〉 대학 본부 직원 분포	21
〈표 8〉 일반 대학(원) 직원 분포	22
〈표 9〉 부속 시설 직원 분포	23
〈표 10〉 대학자체직원 분포	24
〈표 11〉 조교 분포	25
〈표 12〉 단과대학별 전임교원의 직급별 성별 구성 현황	31
〈표 13〉 성별 다양성 부재학과(부)	34
〈표 14〉 단과대학별, 학과별 전임/비전임교원 구성 현황	35
〈표 15〉 단과대학별, 학과별 비전임 교원 구성 현황	40
〈표 16〉 비전임 교원 현황	45
〈표 17〉 단과대학별 전임교원의 최종 학위 취득 현황	45
〈표 18〉 학과별 여성, 외국인, 장애인 구성	51
〈표 19〉 단과대학별 신입생 출신 지역 현황	54
〈표 20〉 단과대학별 신입생의 출신 권역 분포	55
〈표 21〉 신입생 입학 전형별 분포	56
〈표 22〉 단과대학별 여성, 외국인 대학원생 분포	57
〈표 23〉 단과대학별 외국인 학부생, 대학원생 출신국 분포	61
〈표 24〉 주요 보직 범주	67
〈표 25〉 주요 보직자 성별 분포	68
〈표 26〉 주요 보직자 직급별 분포	68
〈표 27〉 교수 직급별 여성비율	69
〈표 28〉 주요 보직자 최종학위대학 본교 비율	70
〈표 29〉 주요 위원회	71
〈표 30〉 주요 위원회 성별 분포	71
〈표 31〉 주요 위원회 직급별 분포	72
〈표 32〉 재정위원회, 대학평의위원회 구성원 분포	74
〈표 33〉 교육기본시설 및 부속기관	75
〈표 34〉 교육기본시설 및 부속기관 성별 분포	76
〈표 35〉 교육기본시설 및 부속기관 직급별 분포	76
〈표 36〉 집단별 응답 현황	81
〈표 37〉 교원 대상 설문 항목	82
〈표 38〉 교원의 인구통계학적 특성	87

〈표 39〉 직원의 인구통계학적 특성	89
〈표 40〉 학부생의 인구통계학적 특성	91
〈표 41〉 대학원생의 인구통계학적 특성	93
〈표 42〉 교원의 성별에 따른 DEIL 인식	95
〈표 43〉 교원의 인적구성에서 적절성 인식	96
〈표 44〉 교원의 채용과 교육/연구에서 다양성 인식	96
〈표 45〉 교원의 제도와 시설의 우수성 평가	96
〈표 46〉 교원의 성별에 따른 포용성 인식	97
〈표 47〉 교원의 계약조건에 따른 포용성과 지역성 인식	98
〈표 48〉 교원의 계약조건에 따른 포용성 세부 요인에 대한 인식	98
〈표 49〉 교원의 출신 지역에 따른 지역성 인식	99
〈표 50〉 교원의 성별과 출신 지역에 따른 다양성 수용도	99
〈표 51〉 교원의 성별과 계약조건에 따른 학교생활 만족도	100
〈표 52〉 직원의 성별에 따른 DEIL 인식	103
〈표 53〉 직원의 제도와 시설의 우수성 평가	104
〈표 54〉 직원의 성별에 따른 소속감 인식	104
〈표 55〉 직원의 지역성 인식	105
〈표 56〉 직원의 세대에 따른 포용성에 대한 인식	105
〈표 57〉 직원의 세대에 따른 포용성 세부 요인에 대한 인식	106
〈표 58〉 직원의 계약조건에 따른 다양성 수용도	106
〈표 59〉 직원의 세대에 따른 학교생활 만족도	106
〈표 60〉 학부생의 성별에 따른 DEIL 인식	109
〈표 61〉 학부생의 인적구성에서 적절성 인식	110
〈표 62〉 학부생의 제도와 시설의 우수성 평가	110
〈표 63〉 학부생의 성별에 따른 소통 세부 문항	110
〈표 64〉 학부생의 지역성에 대한 인식	111
〈표 65〉 학부생의 다양성 수용도	111
〈표 66〉 대학원생의 성별에 따른 DEIL 인식	115
〈표 67〉 대학원생의 다양성 가치와 인적구성에서 적절성 인식	115
〈표 68〉 대학원생의 연구에 대한 인식	116
〈표 69〉 대학원생의 제도와 시설의 우수성 평가	116
〈표 70〉 대학원생의 성별에 따른 포용성 세부 요인에 대한 인식	116
〈표 71〉 대학원생의 지역성에 대한 인식	117
〈표 72〉 대학원생의 다양성 수용도	117
〈표 73〉 각 집단별 구성원 다양성 지수 계산 여부	125
〈표 74〉 DEIL 다양성 지수	126
〈표 75〉 성별 다양성 지수	127
〈표 76〉 국적 다양성 지수	127
〈표 77〉 장애 다양성 지수	128
〈표 78〉 신입생 고교 유형 다양성 지수	129
〈표 79〉 최종학위대학 다양성 지수	130
〈표 80〉 학교 전체 전임/기금교원 구성원 다양성 지수	131

〈표 81〉 상위 단과대학 전임/기금교원 구성원 다양성 지수	136
〈표 82〉 하위 단과대학 전임/기금교원 구성원 다양성 지수	137
〈표 83〉 상위 학과 전임/기금교원 구성원 다양성 지수	138
〈표 84〉 하위 학과 전임/기금교원 구성원 다양성 지수	139
〈표 85〉 교원 다양성 설문 문항과 D 지수	140
〈표 86〉 교원 형평성 설문 문항과 E 지수	141
〈표 87〉 교원 포용성 설문 문항과 I 지수	141
〈표 88〉 교원 지역성 설문 문항과 L 지수	142
〈표 89〉 직원 다양성 설문 문항과 D 지수	142
〈표 90〉 직원 형평성 설문 문항과 E 지수	143
〈표 91〉 직원 포용성 설문 문항과 I 지수	143
〈표 92〉 직원 지역성 설문 문항과 L 지수	144
〈표 93〉 학부생 다양성 설문 문항과 D 지수	144
〈표 94〉 학부생 형평성 설문 문항과 E 지수	145
〈표 95〉 학부생 포용성 설문 문항과 I 지수	145
〈표 96〉 학부생 지역성 설문 문항과 L 지수	146
〈표 97〉 대학원생 다양성 설문 문항과 D 지수	146
〈표 98〉 대학원생 형평성 설문 문항과 E 지수	147
〈표 99〉 대학원생 포용성 설문 문항과 I 지수	147
〈표 100〉 대학원생 지역성 설문 문항과 L 지수	147
〈표 101〉 부산대학교 다양성 증진을 위한 정책 및 실천	181

| 그림 목차 |

〈그림 1〉 부산대학교 다양성 모형	5
〈그림 2〉 DEIL 모형	6
〈그림 3〉 다양성 기관 네트워크	12
〈그림 4〉 다양성 관련 위원회	13
〈그림 5〉 부산대학교 기구표	19
〈그림 6〉 부산대학교 일반대학(원)	19
〈그림 7〉 직원의 구성 현황	20
〈그림 8〉 교원의 구성 현황	29
〈그림 9〉 단과대학별 전임교원 비율	30
〈그림 10〉 전임교원의 직급별·성별 비율	30
〈그림 11〉 단과대학별 여성 전임교원 비율	31
〈그림 12〉 전체 조교수 중 여성교원 비율(단과대)	32
〈그림 13〉 전체 부교수 중 여성교원 비율(단과대)	33
〈그림 14〉 전체 정교수 중 여성교원 비율(단과대)	33
〈그림 15〉 국외 최종 학위 취득국	46
〈그림 16〉 국내 박사학위 취득자 중 부산대학교 출신 비율	47
〈그림 17〉 국내 박사학위 취득자 중 부산대학교 외 출신 비율	47
〈그림 18〉 기타 교원 비율	48
〈그림 19〉 학부생 및 대학원생의 구성 현황	49
〈그림 20〉 단과대학별 여성 학부생 비율	50
〈그림 21〉 단과대학별 외국인 학부생 비율	50
〈그림 22〉 단과대학별 장애인 학부생 비율	51
〈그림 23〉 신입생 출신 권역별 분포	55
〈그림 24〉 단과대학별 여성 대학원생 비율	56
〈그림 25〉 단과대학별 외국인 대학원생 비율	57
〈그림 26〉 외국인 학생 출신국가 비율	63
〈그림 27〉 주요 보직자 성별 분포	68
〈그림 28〉 주요 보직자 성별/직급별 분포	69
〈그림 29〉 교수 직급별 여성비율	69
〈그림 30〉 주요 보직자 최종학위대학 본교 비율	70
〈그림 31〉 주요 위원회 여성 비율	72
〈그림 32〉 주요 위원회 부(조)교수 비율	73
〈그림 33〉 주요 위원회 성별/직급별 분포	73
〈그림 34〉 교육기본시설 및 부속기관 성별/직급별 분포	76
〈그림 35〉 응답자의 성비	88
〈그림 36〉 응답자의 연령대 분포	88
〈그림 37〉 응답자 중 국적비율	88
〈그림 38〉 응답자의 성비	90

〈그림 39〉 응답자 연령대 분포	90
〈그림 40〉 응답자 중 국적비율	90
〈그림 41〉 응답자의 성비	92
〈그림 42〉 응답자의 학년 분포	92
〈그림 43〉 응답자 중 국적비율	92
〈그림 44〉 응답자의 성비	94
〈그림 45〉 응답자의 학위과정 분포	94
〈그림 46〉 응답자 중 국적비율	94
〈그림 47〉 교원 11번 문항 클라우드	100
〈그림 48〉 교원 12번 문항 클라우드	102
〈그림 49〉 직원 11번 문항 클라우드	107
〈그림 50〉 직원 12번 문항 클라우드	108
〈그림 51〉 학부생 11번 문항 클라우드	112
〈그림 52〉 학부생 12번 문항 클라우드	113
〈그림 53〉 대학원생 주관식 11번 문항 클라우드	118
〈그림 54〉 대학원생 12번 문항 클라우드	119
〈그림 55〉 성별, 국적, 장애 다양성 지수 비교	128
〈그림 56〉 신입생 출신지역 분포	129
〈그림 57〉 전임/기금 교원 최종학위취득국 분포	130
〈그림 58〉 단과대학별 전임/기금교원 성별 다양성 지수	131
〈그림 59〉 단과대학별 전임/기금교원 국적 다양성 지수	132
〈그림 60〉 단과대학별 전임/기금교원 장애 다양성 지수	133
〈그림 61〉 단과대학별 전임/기금교원 최종학위대학 다양성 지수	134
〈그림 62〉 단과대학별 전임/기금교원 최종학위취득국 다양성 지수	135
〈그림 63〉 상위 단과대학 전임/기금교원 구성원 다양성 지수	136
〈그림 64〉 하위 단과대학 전임/기금교원 구성원 다양성 지수	137
〈그림 65〉 상위 학과 전임/기금교원 구성원 다양성 지수	138
〈그림 66〉 하위 학과 전임/기금교원 구성원 다양성 지수	139
〈그림 67〉 집단별 다양성 설문 문항 D 지수	148
〈그림 68〉 집단별 형평성 설문 문항 E 지수	149
〈그림 69〉 집단별 포용성 설문 문항 I 지수	150
〈그림 70〉 집단별 지역성 설문 문항 L 지수	151
〈그림 71〉 집단별 D, E, I, L 지수	152

| 요약문 |

본 연구에서는 부산대학교 다양성 현황과 구성원의 본교에 대한 다양성 경험 및 인식을 조사하고, 부산대학교 다양성 지수를 측정하였다. 이를 바탕으로 다양성 증진을 위한 실천 방안과 정책 제안을 하였다.

「부산대학교 학칙」 제28조 제2항에 따라 설치된 부산대학교(이하 본교) 다양성위원회의 구성과 운영에 관한 규정이 마련되었다. 위원회는 ‘다양성 보호·증진을 위한 정책 연구 및 건의’, ‘다양성 가치 확산을 위한 교육프로그램 개발 및 홍보’, ‘다양성 관련 현안 및 정책에 대한 의견 수렴 및 제출’, ‘다양성 관련 현황과 개선실적에 대한 다양성보고서 발간’의 기능을 담당한다. (부산대학교 다양성위원회 지침 2022.6.29.) 2023 부산대학교 다양성보고서는 다양성 가치의 확산과 다양성 환경을 적극적으로 조성하는 기초자료가 될 것이다. 이 보고서는 다양성에 대한 이해와 존중이 이루어지는 창조적 학문공동체와 건강한 대학문화를 구축하는 데 기여할 수 있다.

1장에서는 본 연구팀이 채택하고 있는 다양성 핵심 가치와 지표의 방향과 기준을 담았다. 본 연구팀에서는 객관적 지표로서 부산대학교 구성원들의 인적구성과 주관적인 지표로서 부산대학교 구성원들의 DEIL(Diversity, Equity, Inclusion, & Locality) 인식으로 부산대학교 다양성 모형을 구성했다. 이는 부산대학교에는 얼마나 다양한 배경, 관점, 특징을 가진 학생, 직원, 교원들이 커뮤니티를 구성하고 있는지(인적구성의 다양성), 다양한 배경의 구성원들이 부산대학교에서 어떤 경험을 하는지(DEIL 인식) 평가하고 관리한다.



2장에서는 부산대학교 구성원의 다양성 현황을 살펴보았다. 구성원은 직원, 교원, 학생을 포함하고, 2023년 4월 1일 기준으로 분석했다.

〈표〉 구성원의 분류

구분	분류	구성원	
직원	정규직	일반직, 관리운영직, 대학회계직	434
	계약직	대학회계계약직	117
	대학자체직원	대학자체직원	476
	조교	조교	199
교원	전임교원	교수, 부교수, 조교수	1,240
	비전임교원	강사, 겸임교수, 강의전담, 기금교수, 객원교수, 연구교수, 계약교수, 산학협력중점교수, 산학협력초빙교수, 초빙교수, 실무실습초빙교수, 전문경력교수, 상담전문초빙교수	1,634
	기타	명예교수, 석좌교수, 석학교수, 특임교수	666
학생	학부생	재적생, 신입생	34,739
	대학원생		

다양성 진단 요소에는 성별/국적/지역/신체조건 등이 포함되어 있으며, 교원의 경우 최종 학위와 최종학위 취득국을 함께 조사했다. 교원과 직원의 경우 직급별 성별 비율도 조사대상에 포함했다. 학생은 학부생과 대학원생을 나누어 분석했다. 신입생의 경우 모집전형과 출신 권역도 함께 살펴보았다.

〈표〉 다양성 진단 측정 지표

분류	직원	교원	학부생	대학원생
성별	<ul style="list-style-type: none"> 전체 직급별 채용형태별 	<ul style="list-style-type: none"> 전체/단과대학별/학과별 직급별 채용형태별 	<ul style="list-style-type: none"> 전체/단과대학별/학과별 	<ul style="list-style-type: none"> 전체/단과대학별/학과별
신체조건	<ul style="list-style-type: none"> 전체 직급별 채용형태별 	<ul style="list-style-type: none"> 전체 	<ul style="list-style-type: none"> 전체/단과대학별/학과별 	
학교/학력		<ul style="list-style-type: none"> 전체/단과대학별 (최종학위 취득국) 		
사회경제적 배경		<ul style="list-style-type: none"> 전체/단과대학별/학과별 (외국 국적) 	<ul style="list-style-type: none"> 전체/단과대학별/학과별 (외국 국적) 신입생 출신 권역 신입생 모집전형 	<ul style="list-style-type: none"> 전체/단과대학별/학과별 (외국 국적)

직원의 경우 정규직과 비정규직으로 구분하고, 각각 구성원의 여성 및 장애인 고용 현황을 살펴보았다. 정규직에는 일반직, 관리운영직, 대학회계직이 포함되고, 계약직은 대학회계계약직을 가리킨다. 대학자체직원과 조교는 계약 형태 및 업무의 성격에 의해 따로 분류하여 조사했다. 정규직(일반직, 관리운영직, 대학회계직)은 434명(78.8%), 계약직(대학회계계약직)은 117(21.2%)명이다. 정규직 434명 중 여성은 238명(54.8%)이고, 계약직 117명 중 여성은 76명(65%)으로 계약직의 여성 비율이 더 높은 편이다. 정규직 직급에 따른 여성 비율을 살펴보면, 8~9급에서 가장 높고, 5급 이상은 가장 낮은 비중을 차지하고 있다. 정규직 434명 중 장애인은 13명(3%)이지만, 계약직 117명 중 장애인은 7명(6%)이다.

부산대학교 대학자체직원은 총 869명이다. 본 보고서에서는 이 중 연구직을 제외한 476명을 살펴보았다. 476명 중 여성은 367명(77%)이고, 장애 여부는 확인되지 않는다. 476명 중 정규직은 53명(11.1%)으로, 모두 산학협력단 소속이고 여성은 48명(90.6%)이다. 부산대학교에는 199명의 조교가 있고, 그중 149명(74.9%)이 여성이다. 조교의 장애 여부는 확인되지 않는다.

전체 교원 3,521명 중 전임교원은 1,240명(35.2%), 비전임교원은 1,634명(46.4%), 명예교수는 647명(18.4%)이다. 전임교원 1,240명 중 여성은 256명(20.6%), 외국인은 24명(1.9%), 장애인은 11명(0.9%)이다. 전임교원 1,240명의 직급별 구성을 살펴본 결과, 조교수 234명(18.9%), 부교수 202명(16.3%), 정교수 804명(64.8%)으로 정교수 비중이 가장 크다. 직급별 여성교원이 차지하는 비중은 조교수 67명(28.6%), 부교수 54명(26.7%), 정교수 135명(16.8%) 순으로 나타났다.

비전임교원 1,634명 중 여성은 840명(51.4%), 외국인은 52명(3.2%)이다. 비전임교원 중 강사가 585명으로 58.6%의 큰 비중을 차지하고 있다. 그다음으로 겸임교수는 230명으로 14.1%이다. 강사의 61.4%가 여성이다.

재적생, 신입생을 모두 합친 학부생은 총 26,400명이다. 이 중 여성은 10,404명(39.4%), 장애인은 97명(0.4%), 외국인은 564명(2.0%)이다. 단과대학별로 학부생 여성 비중이 가장 높은 대학은 간호대학(77%)이고, 외국인 학생 비중이 가장 높은 대학은 경제통상대학(7.0%)이다. 학부생 중 장애인 비율은 0.4%이다. 대학원생은 총 8,339명이고, 이 중 여성은 4,303명(51.6%), 외국인은 674명(8.0%)이다. 단과대학별로 대학원생 여성 비중이 가장 높은 대학은 간호대학(95%)이고, 외국인 비중이 가장 높은 대학은 국제전문대학원(66.9%)이다. 학부생보다 대학원생의 여성비율이 높고, 외국인 비율 역시 높은 것으로 나타났다. 전체 외국인 학부생 및 대학원생 1,208명의 출신국을 살펴보면, 중국이 531명(44%)으로 가장 많다.

전체 신입생 4,607명 중 부산 출신 학생이 2,227명(48.3%)이다. 권역별로 살펴봤을 때는 동남권(79.5%)이 가장 많다. 신입생의 47.5%는 일반전형으로, 약 52.5%는 특별전형으로 입학했다.

3장은 주요 보직과 위원회를 중심으로 대학기구의 다양성현황을 보여준다. 대학의 다양성은 구성원 못지않게 의사결정기구의 다양성이 중요하다. 본 보고서에서는 주요 보직기구와 위원회의 성별, 직급별, 최종학위대학별 교원 참여 현황을 통해 의사결정기구의 다양성을 살펴보았다. 주요 의사결정기구의 여성교원 참여율은 10.5%로 나타났다. 전체 교원 중 여성교원의 비율이 20.6%임을 고려해 볼 때, 의사결정구조의 성평등 제고를 위해 주요 보직의 여성 참여 비율 향상을 추진할 필요가 있다. 또한 직급별로는 정교수가 주요 보직자의 100%를 차지하고 있다. 최종학위대학별로는 본교 교원이 주요 보직자의 15.8%로 나타났다. 총장/부총장에서 50%, 처장에서 33.3%가 본교 교원이다. 주요 위원회에는 여성의 참여 비율이 20.8%로 전임교원 여성 비율 20.6%와 유사하다. 정교수가 주요 위원회에서 차지하는 비율은 94.1%이다.

4장에서는 부산대학교 소속 구성원의 학내 다양성 환경에 대한 경험 및 개인의 다양성 인식을 온라인 설문을 통해 조사하였다. 객관식 문항을 통해 집단(예, 성별, 계약조건, 세대 등) 간 인식 차이가 있는 DEIL(다양성, 형평성, 포용성, 지역성) 요인이 있는지 확인하여 다양성 대응을 위한 기본 자료로 삼았다. 주관식 문항을 통해 양적인 분석에서 놓칠 수 있는 부산대학교 구성원들의 목소리를 반영하려고 노력하였다. 설문은 교원, 직원, 학부생, 대학원생을 대상으로 다양성, 형평성, 포용성, 지역성을 묻는 항목과 개인의 다양성 수용도 관련 항목으로 구성되었다. 설문 결과의 주요 특징은 다음과 같다. 첫째, 교원의 경우 여성교원이 남성교원에 비해 다양성, 형평성, 포용성에 대해 전반적으로 부정적 인식을 나타냈다. 여성교원과 비전임교원은 포용성 차원에서 낮은 소속감과 소통의 어려움을 호소하였다. 부산·울산·경남 출신 교원들이 지역성을 더 부정적으로 인식하고 있는 점도 특징적이었다. 둘째, 직원은 형평성과 포용성에서 부정적 인식을 드러냈다. 정규직 여성이 정규직 남성에 비해 형평성을 더 부정적으로 인식했고, 포용성 측면에서 여성이 남성직원에 비해, 비정규직 여성이 비정규직 남성에 비해 낮은 소속감을 보였다. 또한 세대 차이가 소속감과 소통에서 나타났다. 셋째, 학부생과 대학원의 경우 응답률이 낮아 양적인 분석을 하기에 제약이 있었다. 학생 집단에서

는 전반적으로 다양성, 형평성, 포용성 인식에서 여학생들이 부정적인 인식을 보였다.

5장은 부산대학교 다양성 지수를 산출한 결과를 보여준다. 두 가지 유형의 다양성 지수를 계산하였다. 첫 번째 유형인 ‘구성원 다양성 지수’는 각 집단이 얼마나 다양하게 구성되어 있는지 보여준다. 두 번째 유형인 ‘DEIL 다양성 지수’는 각 집단이 학교 환경에서 경험으로 평가된 지수이다. 구성원 다양성 지수로 성별, 국적, 장애, 최종학위대학, 최종학위취득국을 고려하였다. 특히, 대학원생 집단이 성별 다양성과 국적 다양성이 가장 높았고, 나머지 집단(교원, 직원, 학부생)은 성별, 국적, 장애 다양성 지수가 서로 비슷한 수준을 보여주었다. DEIL 다양성 지수는 다양성, 형평성, 포용성, 지역성을 고려하였고 설문조사를 통하여 계산되었다. 모든 집단(교원, 직원, 학부생, 대학원생)의 형평성 지수가 낮은 편이었다. 구성원에 대한 긍정적인 대우와 기회 제공으로 형평성 지수를 높일 필요가 있어 보인다. 특히, 교원 집단은 포용성을 제외한 모든 지수(다양성, 형평성, 지역성)가 다른 집단에 비해 낮았다. 교원 집단을 위한 다양성 가치 증진 프로그램을 개발하고, 형평성을 위한 기관/제도를 마련하고, 지역 인재 양성을 위한 제도/시설을 개발하여 다양성, 형평성, 지역성 지수를 높여 나갈 필요가 보인다.

6장은 부산대학교 다양성환경에 대한 종합적 진단과 다양성 증진을 위한 정책제언을 담았다. 교수, 학생, 직원 등 다양한 그룹의 패널을 구성하여 집담회를 진행하여 정리했다. 보다 더 다양한 목소리를 담아내지 못한 한계는 있으나, 본 기획은 통계에 근거한 다양성지수나 다양성 경험·인식 설문조사를 통해서도 드러나지 않는 부산대학교의 다양성 환경과 수용도에 대한 구성원들의 ‘이야기’를 듣기 위함이었다. 그리고 정책제언에서는 지속적 다양성 관리, 포용적 문화 증진, 다양성교육 확대, 다양한 연구 기회 확대, 공간시설 및 제도 등에 초점을 맞추었다.

다양성이 단순히 정체성의 긴 목록을 의미하는 것은 아니며, 현실에서 다양한 정체성이 대학사회에 생명력을 불어넣고 있다. 또한 다양성은 대학의 공정성과 포용성을 보여주는 지표가 되고 있으며 대학 밖 세상과도 복잡하게 연결되어 있다. 다양성은 구성원의 다양화에서 출발하여 오늘날 교육과 연구, 대학 운영과 의사결정구조, 조직문화와 소통방식 등 다차원적인 논의로 확장되고 있다. 대학의 다양성은 구성한다고 되는 것이 아니라, 제도화와 실천이 중요하다. 기구나 선언만으로 대학의 다양성은 실현되지 않는다. 대학의 보다 적극적인 제도개선과 구성원들의 인식개선 및 실천이 뒤따라야 한다.

제1장 부산대학교 다양성 모형과 비전

1. 대학과 다양성
2. 부산대학교 다양성위원회

1. 대학과 다양성

1) 다양성, 대학의 핵심 가치

- 대학은 연구를 통한 학문의 발달, 교육을 통한 인재를 양성의 기능, 더 나아가 사회 전체에 대한 봉사라는 사회적 역할을 담당하고 있다. 이러한 역할을 담당하는데 있어 다양성은 고등교육이 지향해야 할 핵심가치로 미국, 유럽, 일본 대학들이 적극적으로 반영하고 있다 (Williams et al., 2005). 다양성 옹호는 대학에서부터 시작하여 한국사회 전반으로 확대될 수 있다. 다양성은 한국 사회가 직면하고 있는 저출생 및 고령화 문제, 사회적 갈등 심화 등의 문제와 더불어 부산의 수도권과의 지역 격차 문제 역시도 다양성이라는 관점에 해결의 실마리를 찾아볼 수 있다. 다양성은 가치이자 있는 그대로의 현상일뿐만 아니라 건강한 사회의 전제 조건이다. 이러한 다양성 가치는 ‘누구도 소외되지 않는 (leave no one behind)’ 차별 없는 세상을 만들고자 하는 UN 지속가능개발그룹(UN Sustainable Development Group)의 핵심가치와 일맥 상통한다. 대학은 건강한 사회를 만들기 위해 다양성 가치를 옹호하는 역할을 우선적으로 수행해야 한다.
- 다양성 가치가 대학에 적극적으로 옹호된 계기를 살펴보면 사회와 문화에 따라 차이가 있다. 미국의 경우 사회적 갈등이 심화되자 다양성 법률 제정 및 다양성 대응 기관이 대학 내에 설립되면서 시작되었다(정지선 등, 2021). 1960년대와 1970년대에 인종, 피부색, 국적, 장애에 따른 차별금지법이 제정되었고, 하버드 대학의 경우 다양성과 형평성을 관리하기 위한 기관이 그 무렵인 1971년에 설립되었다. 일본의 경우 2000년 초반에 성별 다양성 정책이 펼쳐지면서 여성교원의 채용과 형평성을 중심으로 정책과 사업들이 시작되었다. 한국 대학사회에서 다양성에 대한 움직임은 비교적 최근에 시작되었다. 여성 교수의 성비 불균형에 대한 비판적 인식에서 시작되었고, 성평등 문제를 다양성 차원으로 확장하면서 다양성위원회 등의 조직이 갖춰지고 있다(김규석 등, 2023). 대학이 다양성 관리와 대응이 시작된 배경은 미국, 일본, 한국에서 차이가 있으나 대학의 역할과 기능에 있어 다양성이 핵심적인 가치가 된다는 것에서는 공통점이 있다.
- 다양성은 획일적인 것이라기 보다는 사회의 다양한 특징과 차원이 반영되는 개념이다. 나이, 인종,

성별, 민족, 종교, 장애 상태 등 가시적인 특성을 의미하는 표면적 다양성(surface-level diversity) 뿐만 아니라 다양한 의견과 가치관 등 내면적(deep-level)인 광범위한 측면을 포괄한다. 다양성 옹호에 있어 사회문화적 특징에 따라 주안점을 두고 펼치는 정책에서 차이가 있다. 미국과 영국의 경우 인종, 성별, 성적지향, 장애유무 등 다양한 사회정체성을 다루지만 일본, 독일, 프랑스, 스웨덴의 경우 양성평등을 중심으로 정책과 프로그램이 진행되고 있다. 한국의 대학에서는 양성평등이나 전반적인 다양성 가치를 반영할 수 있는 교육과 정책 등을 중점적으로 추진하고 있다(김규석 등, 2023). 인종적 갈등이 심한 사회에서는 인종에 대한 논의가 활발한 반면, 한국과 같이 단일 민족, 유교문화가 뿌리 깊은 사회에서는 민족, 성별과 같은 다른 정체성에 더 부각된다.

- 다양성 관점에서 볼 때, 대학에서 지난 10년간 가장 눈에 띄는 변화는 캠퍼스에서 여성과 외국인의 비율이 크게 증가한 것이다. 특히 대학교원 임용 시 기회균등을 보장하는 것을 목적으로 형평성과 공정성을 강화하거나 적극적 조치의 형태로 젠더와 인종을 고려하는 임용정책들이 시행되어왔다(배유경, 2022). 그런데 이러한 가시적인 현상 못지않게 우리가 다루어야 할 다양성 의제는 기존 학제, 연구환경, 교원임용제도 및 조직문화, 교과커리큘럼 등의 여러 과정에 다양성이 어떻게 투과되고, 실천되는냐의 문제이다.
- 다양성이 단순히 정체성의 긴 목록을 의미하는 것은 아니며, 현실에서 다양한 정체성이 대학사회에 생명력을 불어넣고 있다. 또한 다양성은 대학의 공정성과 포용성을 보여주는 지표가 되고 있으며 대학 밖 세상과도 복잡하게 연결되어 있다. 다양성은 구성원의 다양화에서 출발하여 오늘날 교육과 연구, 대학 운영과 의사결정구조, 조직문화와 소통방식 등 다차원적인 논의로 확장되고 있다. 다양성 정책을 뒷받침하는 다양성 담론의 의미구성은 기존의 차별을 시정하기 위한 사회정의 모델에서 다양성이 대학의 수월성을 증진시킨다는 교육적 이익모델로 점차 변화하였으며, 그 결과 다양성 정책은 소수자를 위한 정책에서 모두를 위한 정책으로 의미가 확장되었다(배유경, 2020).

2) 부산대학교 다양성 모형과 비전/ 핵심가치 발굴

- 수도권 대학과 달리 지역에 위치한 부산대학교의 다양성은 어떤 특징을 가져야 할까? 지역거점국립대학으로 부산대학교의 다양성 모형과 비전을 제시할 필요가 있다. 다양성 모형을 통해 부산대학교가 지향해야 할 목표를 세울 수 있고, 구체적인 전략과 프로그램을 설계하고 그 결과를 측정할 수 있게 된다.
- 본 연구팀에서는 객관적 지표로서 부산대학교 구성원들의 인적구성과 주관적인 지표로서 부산대

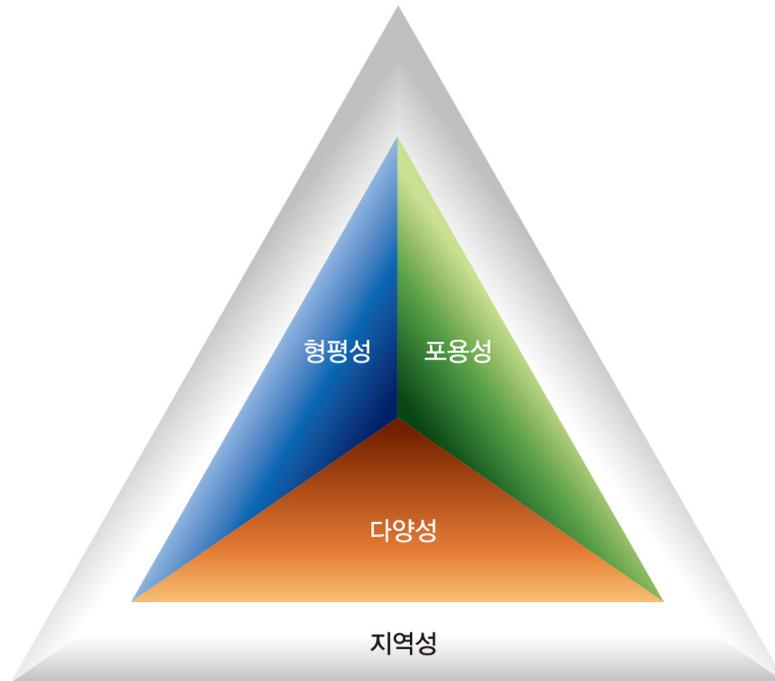
학교 구성원들의 DEIL(Diversity, Equity, Inclusion, & Locality) 인식으로 부산대학교 모형을 구성했다<그림 1>. 이는 부산대학교에는 얼마나 다양한 배경, 관점, 특징을 가진 학생, 직원, 교원들이 커뮤니티를 구성하고 있는지(인적구성의 다양성), 다양한 배경의 구성원들이 부산대학교에서 어떤 경험하는지(DEIL 인식)를 평가하고 관리한다.



<그림 1> 부산대학교 다양성 모형

- 구체적으로 다양성 모형을 살펴보면 인적 구성은 학생(학부생, 대학원생), 교원, 직원으로 구분하였고, 성별, 국적, 장애유무, 입학전형, 출신학부, 학위취득국, 채용형태 등의 하위요인을 고려하였다. 위에서 언급한 것과 같이 다양성은 각 사회의 특성을 반영하므로 하위요인은 시대나 사회의 변화에 따라 유동적으로 변할 수 있다. 인적 구성의 다양성은 현재 부산대학교 구성원의 모습을 묘사하는 것으로 이를 통해 부산대학교에 얼마나 다양한 사람들이 분포하는지, 부산대학교 구성원 안에서 과소대표된 사람들이 없는지, 사회적 소수자가 얼마나 존재하는지에 대한 기초자료를 제공한다.
- DEIL 인식은 부산대학교 구성원들이 주관적으로 인식하는 다양성, 형평성, 포용성, 그리고 지역성에 대한 것이다. 북미대학이나 수도권 대학에서는 다양성, 형평성, 포용성만을 요인으로 삼은 것과 다르게 지역거점국립대학으로 부산대학교 모형에서는 지역성을 추가하였다. 특히 본 연구팀이 지역성을 추가한 것은 부산대학교가 지역에 있다는 행정지번 때문은 아니다. 지역성은 단지 물리적인 위치에 국한하지 않고, 주변화된 가치에 머무르지 않는다. 지역성을 추적하는 일은 지역의 역사문화적 자원과 나의 정체성을 연결하면서 지역적 가치를 재맥락화하고 의미화하는 과정을 담고 있으며, 이를 통해 드러난 지역의 역량을 확인할 수 있다. 우리 사회에서 배제되고 소수화된 다양한 목소리와 가치를 주목하고 이들의 가치를 인정하고, 가시화하는 작업이 다양성 가치를 실현하는 과정이라고 할 때, 지역성은 다양성의 주요한 지표가 될 수 있다.

- <그림 2>와 같이 지역성이라는 바탕 위에 다양성, 형평성, 포용성이 구성된다. 지역성을 바탕으로 둔 것은, 가장 일차적인 일상적 경험과 문화가 학습되고 전파되는 장으로서 지역을 염두에 두었기 때문이다. 다양성, 형평성, 포용성, 지역성의 맥락은 상호교차성(intersectionality)으로도 볼 수 있는데 인종, 성별, 장애 등 다양한 정체성으로 인한 경험들이 서로 교차하며 영향을 주는 것을 의미한다(Crenshaw, 1989).



<그림 2> DEIL 모형

- 본 보고서에서 정의하는 다양성, 형평성, 포용성, 그리고 지역성은 다음과 같다.
- 첫째, 다양성(diversity)은 우리를 특별하게 만드는 그 모든 것들로 개인의 성별, 성적 지향, 인종, 민족, 연령 등의 사회적 정체성에서 차이, 학습 스타일, 성격, 가족역할 등에서의 개인적 차원에서 의 차이, 그리고 이런 차이로 인해 갖게 되는 다양한 생각과 관점까지도 포함한다. 대학에서 인적 구성의 다양성은 단순히 법적이거나 도덕적 책무를 넘어서서 다양한 경험과 관점이 이끌어 내는 창의성과 수월성을 추구하게 한다는 믿음을 기초로 한다. 역사적으로 다양성의 가치는 결국 자유와 평등이라는 인권적 가치와 연결되며 획일적 기준에 의한 정상과 비정상의 구분, 그리고 역사적으로는 인종차별, 성별에 의한 차별, 소수자에 대한 차별을 반대하는 가치로 자리를 잡았다. 오늘날 대학은 “다양한” 개인들이 더 가치 있다고 느끼게 하려면 구체적인 정책을 통해 다양성을 장려할 필요가 있다.

- 둘째, 형평성은 부산대학교 구성원들이 공정한 대우, 접근, 기회와 발전을 추구하면서 동시에 역사적으로 소외된 사람들의 참여를 가로막는 장벽을 식별하고 제거하는 것을 통해 이룰 수 있다. 본 연구에서는 여성, 외국인, 장애인, 경제적 어려움을 경험하는 사람들을 위한 제도와 시설을 중심으로 살펴보았다. 교육기관인 대학에서는 수량적 평등의 개념이 아니라, 개인이 처한 상황이나 능력 등을 고려하여 모든 학생들에게 공정하고 평등한 기회를 제공하는 것에 대한 책무가 있다. 또한 교원과 직원의 채용과 승진 등에서 객관성과 공정성이 담보되어야 한다. 이를 위해 정책과 프로그램이 운영되어야 하고 이를 장기적 관점에서 평가하고 관리하는 것이 필요하다.
- 셋째, 포용성은 부산대학교에 소속된 다양한 구성원들이 부산대학교의 일원이라는 소속감을 느끼며 존중받으며 자유롭게 소통할 수 있는 문화를 의미한다. 인적 구성의 다양성은 집단의 성과를 개선하고 수행 능력을 높일 수도 있지만 포용적인 환경이 조성되지 않을 경우, 오히려 갈등과 긴장을 유발할 수 있다. 고등교육에서도 다양한 조직 구성원들을 포함하려는 노력과 그 구성원들이 포용적 문화를 바탕으로 실제적인 결과로 이어지는 포용적 수월성의 개념이 제안되고 있다. 특히 대학의 다양한 구성원들이 공적으로 직접 발언하고 의사결정구조에 참여할 수 있도록 하는 것은 매우 중요하다. 다시 말해, 조직이 개인에 베푸는 관용의 차원이 아니라, 개인이 조직에 소속감을 가지고 자발적으로 역량을 발휘하는 데에 주안점이 있다. 이러한 대학의 포용적 문화는 전체사회로 전파될 수 있도록 도울 수 있는데, 이는 한국사회의 대학 서열화, 지역 간 편차 등에 따른 기회 격차를 해소하는 데 도움이 될 것으로 보인다.
- 마지막으로 지역성은 지역거점대학 부산대학교의 위치성과 관련되어 있다. 본 보고서에서 지역성을 중요한 지표로 설정한 이유는 단지 부산대학교가 지역에 있다는 물리적인 차원이 아니다. 물리적 경계가 사람들의 인식과 생활에 영향을 끼쳐 정체성을 형성해 나가는데 주요한 요인이 된다는 점을 염두에 두었다. 부산대학교가 위치한 지역적 특징은 부산대학교 구성원들이 경험하는 특권과 차별에 영향을 주기도 한다. 다시 말해, 부산이라는 지역적 특징과 정체성이 부산대학교 구성원들의 경험에 영향을 줄 수 있는데, 부산대학교 졸업생이라는 정체성은 수도권에서는 지방대생으로 소수성을 띠 수 있으나, 부산지역에서 부산대학교 졸업생이라는 정체성은 특권으로 작용할 수도 있다. 무엇보다 우리 사회에서 배제되고 소수화된 다양한 목소리와 가치를 주목하고 이들의 가치를 인정하고, 가시화하는 작업이 다양성 가치를 실현하는 과정이라고 할 때, 중앙집권화되어있는 우리나라의 현실에서 지역성의 강조는 다양성 가치 실현에서 매우 중요하다. 특히 지역거점대학으로서 우리대학이 또다른 특권성을 드러내는 것이 아니라, 지역에 대한 문제의식에 공감하며 지역성을 적극적으로 반영하고 실천하는 위치성을 확보해야 할 것이다.

| 참고문헌 |

김규석, 조성빈, 장현정, 양성훈, 신현석. (2023). CIPP 모형을 활용한 국내대학 다양성 전담 조직 평가. 비교교육연구, 33(6), 145-187.

배유경. (2022). 대학의 성평등 증진을 위한 제도적 조건 연구, 한국여성학, 38(3), 109-142.

배유경. (2020). 대학의 다양성 정책과 여성교원 임용 확대: 교육공무원법 개정을 중심으로, 한국여성학, 36(3), 197-232.

정지선. (2021). 연구현장과 한국연구재단 조직의 다양성 분석 연구. 한국연구재단.

Poorvu Center for Teaching and Learning (n.d.). Diversity Statements. <https://poorvucenter.yale.edu/DiversityStatements>

National Science Foundation (2011). National Science Foundation’s Diversity and Inclusion Strategic Plan 2012 – 2016”. National Science Foundation. <https://www.nsf.gov/od/odi/reports/StrategicPlan.pdf>

Washington, E. F. (2023). 다정한 조직이 살아남는다. (이상원 역). 갈매나무.

3) 조사 범위 및 방향

○ 부산대학교 구성원의 다양성

- 현황 자료는 2023년 4월 1일자 자료를 기준으로 하되, 자료의 기준일자가 다르거나 몇몇 추이를 살펴보는 자료의 경우, 따로 기간을 표시하였다.
- 조사 범위는 우리대학의 다양성 기구 조직을 기초로 하여 1)학부와 대학원의 재적생과 전임교원, 직원을 포괄하는 대학 구성원 2)주요 보직과 위원회를 대상으로 3)다양성의 관점에서 성별, 직급, 신체조건, 사회경제적 조건, 학교/학력, 출신 지역 및 국가 등을 살펴보았다.

<표 1> 조사 범위

현황 자료 기준 일자	내용적 범위
- 기준일: 2023년 4월 1일	- 대학 구성원(교수, 직원, 학부생, 대학원생) - 주요 보직과 위원회 - 교육기본시설 및 부속기관

<표 2> 조사 기구 및 조사 내용

조사 기구	조사 내용
교육혁신과	- 대학/대학원 재적생 현황 - 재학생의 성별, 국적, 신체조건
교무과	- 대학/대학원 전임교원의 성별, 신체조건, 학교/학력, 국적 - 강사, 겸임교수, 강의전담, 기금교수, 객원교수, 연구교수, 계약교수, 산학협력중점교수, 산학협력초빙교수, 초빙교수, 실무실습초빙교수, 전문경력교수, 상담전문초빙교수/명예교수, 석좌교수, 석학교수, 특임교수, 조교의 성별, 신체조건, 학교/학위, 국적 - 전임교원의 보직 임명자 성별/직급 - 전임교원의 위원회 참여자 성별/직급
총무과	- 직원(일반직, 관리운영직, 대학회계직, 대학회계계약직)의 성별/신체조건 - 대학자체직원 성별
입학과	- 신입생 출신 고교, 신입생 모집전형

○ 부산대학교 다양성 인식 조사

- 본 연구팀에서는 부산대 구성원들을 대상으로 하여 다양성에 대한 인식과 차별 및 편견의 현황을 묻는 설문조사를 실시하였다. 조사는 2023년 11월 20일부터 12월 19일까지 약 한 달간 온라인으로 진행되었다. 학내 구성원을 교원, 직원, 학부생, 대학원생의 네 집단으로 나누어 진행하였고 설문문에 참여한 응답자는 총 1,498명이다. 구성원별로는 교원 476명, 직원 311명, 학부생 414명, 대학원생 297명이 응답하였다.
- 전체 설문 내용은 크게 다양성, 형평성, 포용성, 지역성을 묻는 항목과 개인의 다양성 수용도 관련 항목으로 이루어져 있다. 다양성 항목은 인식, 인적구성, 교육·연구·제도로 세분되었다. 다양성 문항을 통해 부산대학교 구성원들이 다양한 문화와 배경, 가치관에 대해 어떻게 인식하고 있는지 점검하였다.

○ 부산대학교 다양성 지수 개발

- 인적구성과 설문조사를 바탕으로 본 보고서에서 개발된 다양성 지수는 두 가지 유형이 있다. 먼저 “구성원 다양성 지수”는 교수, 직원, 학부생, 대학원생이 얼마나 다양하게 구성되어 있는지 보여준다. 구성원 다양성 지수 산출을 위하여 심슨지수(Simpson’s Diversity Index)를 이용하였다. 다음으로 “DEIL 다양성 지수”는 학교 환경에서의 경험으로 평가된 지수이다.
- 구성원 다양성 지수로 성별 다양성 지수, 국적 다양성 지수, 장애 다양성 지수, 최종학위대학 다양성 지수, 최종학위취득국 다양성 지수를 고려하였다. DEIL 다양성 지수는 설문조사를 기반으로 하여 계산하였다. 설문지 응답은 5점 척도로 측정이 되었으며, 구성원 다양성과 통일을 이루기 위하여 0과 1사이의 값이 되도록 표준화 하였다. 향후 부산대학교 다양성 지수를 개발한 후 단기와 중기로 구분하여 다양성 지수를 지속적으로 모니터링하고 지표의 변화 추이를 살펴보는 작업이 필요하며, 이 작업은 그 첫걸음이 된다.

○ 다양성 증진을 위한 정책 제안

- 연구팀에서는 교수, 학부생, 대학원생, 직원 각 구성원들의 집담회를 기획했다. 통계에 근거한 다양성지수나 다양성 경험·인식 설문조사를 통해서도 드러나지 않는 부산대학교의 다양성 환경과 수용도에 대한 구성원들의 ‘이야기’를 듣기 위함이었다. 본 연구팀에서 집담회의 기획에서 패널 선정, 정리에 이르기까지 주안점을 두었던 것은 엄선된 대표성에 방점이 있는 것이 아니라, 통계나 수치로 계량화되지 않는 개인의 경험적 이야기를 듣고, 나누면서 함께 제안할 수 있는 다양성 정책을 모아보자는 것이었다.

- 부산대학교 다양성 환경조사를 하면서 본 연구팀에서는 지속적 다양성 관리, 포용적 문화 증진을 위한 제도적 장치, 다양성 교육 확대, 다양한 연구 기회 증진제도와 시설점검 및 개선 등에 초점을 맞추어 정책 제안을 했다. 다양성은 구성한다고 되는 것이 아니라, 제도화와 실천이 중요하다. 기구나 선언만으로 대학의 다양성은 실현되지 않는다. 대학의 보다 적극적인 제도개선과 구성원들의 인식개선 및 실천이 뒤따라야 한다.

2. 부산대학교 다양성위원회

1) 다양성위원회 구성 및 정책

(1) 부산대학교 다양성위원회

〈표 3〉 부산대학교 다양성위원회 명단(2023. 4. 1 기준)

연번	구분	소속	직위	성명	비고
1	위원장	기획처	처 장	장덕현	당연직
2	부위원장	교무처	처 장	김승룡	
3	위원	교육혁신처	처 장	김은주	
4	위원	학생처	처 장	김윤찬	
6	위원	연구처	처 장	유인권	
5	위원	국제처	처 장	이문석	
7	위원	입학본부	본부장	김해영	
8	위원	여성연구소	소 장	문재원	
9	위원	장애학생지원센터	센터장	박재국	
10	위원	한국비정규교수 노동조합 (부산대 분회)	분회장	김재경	
11	위원	직원협의회	회장	송영호	
12	위원	조교협의회	회장	최원범	
13	위원	총학생회	회장	김요섭	
14	위원	일반대학원 총학생회	회장	이재은	
15	위원	교수회	부교수	배지민	임명직 (예술대학)
16	위원	교수회	부교수	이상학	임명직 (자연과학대학)
17	위원	사회과학대학	부교수	정혜진	임명직
18	위원	자연과학대학	교수	이동희	
19	위원	예술대학	조교수	이정호	
20	위원	의과대학	교수	배순식	

(2) 다양성위원회 정기회의 개최(연 2회)

- 다양성 관련 정책 발굴을 위한 정책연구 방향 논의
- 타대학 다양성위원회 추진실적 및 다양성보고서 발간사례 분석
- 제21대 총장선거 출마 후보군의 공약 등을 참고하여 다양성 관련 정책 제안
- 다양성 보고서 발간을 위한 다양성현황조사 정책연구 결과보고서 검토 의견 제시
- 다양성위원회가 추진해야 할 방향과 위원회 활동 활성화를 위한 방안 강구

(3) 다양성위원회 정책 제안 사항

〈표 4〉 다양성위원회 정책제안 및 검토의견

연번	정책 제안	검토 의견	관련 부처
1	<ul style="list-style-type: none"> ■ 여성교원을 위한 STC (stop tenure clock)* 제도 도입 * STC: 연구업적 평가기간을 산출할 때 출산·육아휴직기간만큼 연장 ※ 국내대학 최초로 서울대 도입 (출산·육아휴직 여성교원의 경우 그 기간만큼 계약기간 연장 및 휴직하지 않더라도 희망할 시 계약기간 연장) 	<p>【유사제도 기 시행】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 교육공무원임용령에 따라, 육아휴직 기간은 임용 기간 및 승진 소요기간에서 산입하지 않기 때문에 육아휴직 기간만큼 임용(계약) 기간이 연장됨. 또한 부산대학교 전임교원 임용규정에 출산 등의 특별한 사유가 있을 때는 1년 재계약을 연속 2회까지 가능하도록 명시하고 있음 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> • 교육공무원임용령 제5조의3(대학교원의 임용기간 계산) ④법 제44조제1항제2호·제4호 내지 제9호* 또는 법 제44조제2항 및 제3항의 규정에 의한 휴직 기간은 제5조의2의 규정에 의한 임용 기간에 산입하지 아니한다. * 제7호, 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우 • 부산대학교 전임교원 임용규정 제21조의2(계약의 종류) ④1년 재계약은 제2조의 규정에도 불구하고 건강, 출산 등 특별한 사유를 총장이 인정할 경우 1회에 한하여 임용하며 (단, 출산의 경우 연속하여 2회 가능), 계약기간 종료시까지 동일직급 재계약 또는 승진 재계약을 하지 못할 경우 계약기간 종료 후 재계약 대상에서 제외된다. </div>	교무과
2	<ul style="list-style-type: none"> ■ 다양성 관련 교양과목 개발 	<p>【개설 예정】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ '23 교양 교육과정 제·개정에 맞춰 교양교육원 소속 강의 전담교수의 지원을 받아 교양선택 1과목(교과명: 다양성의 가치와 포용적 사회)을 개발하고, '23학년도 1학기부터 교과목 개설 및 운영 예정 	교양교육원
3	<ul style="list-style-type: none"> ■ PNU host family(홈스테이) 제도 도입 	<p>【미수용】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 장기 체류 외국인 홈스테이는 호스트 지원 가정과 외국인 학생 수요가 매우 저조할 것으로 예상되며, 문화충돌로 인한 갈등, 예측할 수 없는 안전문제(성추행 등 성범죄) 등 우려되는 사안들이 많을 것으로 판단됨 - 한국 호스트 가정은 대부분 아파트 생활로 프라이버시 보장 곤란(샤워, 세탁 등) - 호스트 가정과 외국인 학생의 성격, 취향 및 생활습관 일치도에 따라 만족도가 달라지며, 특정 국가 선호도 편중 시 양방의 수요 충족 어려움 예상 	국제협력실

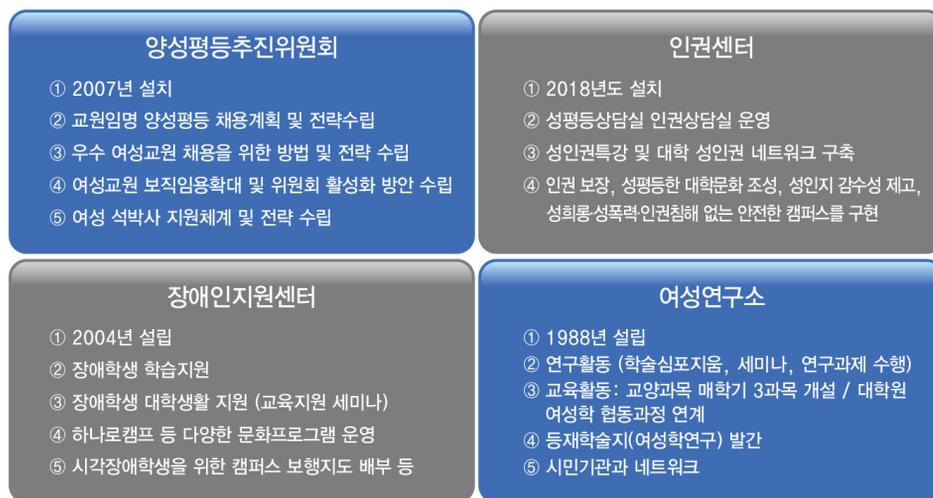
연번	정책 제안	검토 의견	관련 부처
		- 호스트 가정의 비용 발생 문제 및 어느 일방의 범죄 우려 등 ■ 호스트 가정 내 동성의 또래 구성원이 있다면 4~5일 정도 단기 홈스테이는 고려해 볼 수 있으나, 호응이 높을지에 대해선 회의적 (타 대학의 경우에도 장기 홈스테이 제도는 사례가 거의 없음)	
4	■ 교내 구성원을 위한 체육·복지시설 확충 (학생들이 다양한 능력을 개발할 수 있는 환경 조성)	【시설개선 추진 중】 ■ 경암체육관 스포츠센터 개선 사업 추진 - 피트니스 내 노후화 유산소, 웨이트 기구 등 전면 교체 ■ 학내 녹지공간 추가 조성 검토 ■ 틈새학습공간을 포함한 학내 복지시설 확충 노력 지속	학생과
5	■ 다양한 구성원 집단 대표와 총장과의 정기적 소통의 장 마련	【일부 운영 중】 ■ 향후 확대 추진 예정 ■ 정책제안 및 건의사항 등 다양한 의견수렴	기획평가과

(4) 정책지원 : 정책연구를 통한 다양성보고서(연례보고서) 최초 발간(1건)

- 「2022 부산대학교 다양성 현황 조사」 정책연구 수행(22. 11. ~23. 3.)
- 정책연구 결과를 다양성보고서로 발간하여 학내 구성원들에게 공유
- 다양성 현황과 실태에 관한 기초자료로 향후 다양성 관련 정책과 방향성에 대한 토대 구축
- 학교 홈페이지를 통한 다양성위원회 활동 홍보

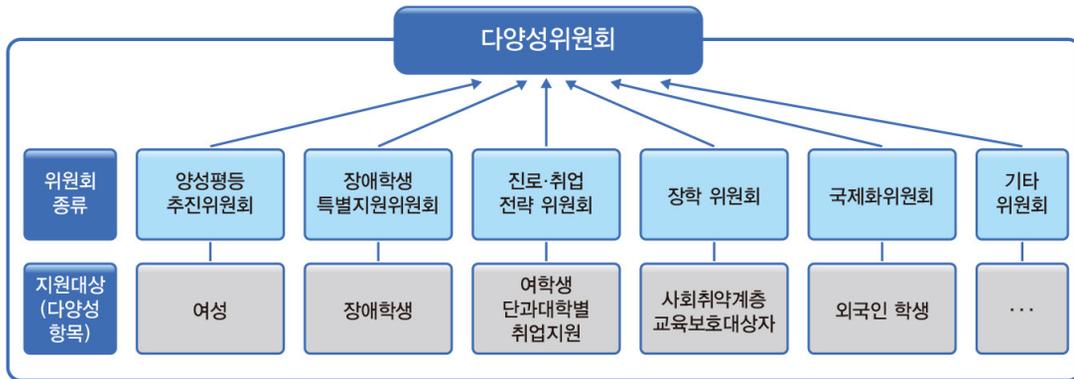
2) 다양성 네트워크

- 부산대학교의 다양성 네트워크는 1)기관별 2)본부 위원회로 나누어 볼 수 있다. 먼저 기관별로는 인권센터, 장애인지원센터, 여성연구소 등과 네트워크를 맺고 있다.



〈그림 3〉 다양성 기관 네트워크

- 또한 지원대상으로 여성, 장애학생, 여학생, 사회취약계층 교육보호대상자, 외국인 학생 등을 중점적으로 지원하고 있는 양성평등추진위원회, 장애학생특별지원위원회, 진로·취업 전략 위원회, 장학 위원회, 국제화위원회 등과 다양성위원회는 상보적인 관계로서 시너지 효과를 낼 수 있다.



〈그림 4〉 다양성 관련 위원회

- 특히 우리대학은 대학 내 양성평등 기반 조성 및 안착을 위한 정책을 수립하여 시행하고 대학 내 구성원들의 양성평등 인식을 확산하기 위하여 2007년부터 양성평등추진위원회를 설치하여 운영하고 있다. 위원회에서는 매년 우리 대학의 교원 임용 채용 과정 및 실적 등 점검을 통하여 우수 여성 채용을 위한 전략을 마련하고 우리 대학의 정책 수립 및 추진에 양성의 고른 참여를 유도하기 위하여 노력하고 있다. 주요 역할과 기능을 보면, 교원 임용 양성평등 채용계획 및 전략수립, 교원 임용 양성평등 채용계획의 실시 과정 및 실적 점검, 우수 여성교원 채용을 위한 방법 및 전략 수립, 여성교원 보직 임용확대 및 위원회 활동 활성화 방안 수립, 여성 석박사 지원 체계 및 전략 수립 등을 수행하고 있다.

제2장 구성원의 다양성

1. 대학 구성원의 분류 및 수집 항목
2. 대학 기구 조직 및 다양성 현황
3. 교원의 구성 및 다양성 현황
4. 학생의 구성 및 다양성 현황

제2장 구성원의 다양성

1. 대학 구성원의 분류 및 수집 항목

1) 대학 조직 및 구성원

- 부산대학교의 다양성 현황을 살펴보기 위해 대학의 구성원을 직원, 교원, 학생으로 구성하여 분류하였다.
 - 직원의 구성원은 본부 조직, 대학 및 대학원, 부속시설에서 근무하고 있는 정규직원과 계약직원으로 구분하고, 각각 구성원의 여성 및 장애인 고용 현황을 분석하였다.
 - 직원 중 대학자체직원과 조교는 따로 분석하였다.
 - 교원은 대학 및 대학원에서 전임교원과 비전임교원으로 구분하고, 직위별·직급별로 나누어 여성, 장애인, 학위 및 출신 국가 현황을 분석하였다. 비전임교원의 경우는 장애인 여부를 확인할 수 없었다.
 - 명예교원 및 석좌 교수는 부산대학교에서 비전임교원으로 구분되어 있으나, 부산대학교의 다양성을 확인하기 위한 조사에서 비전임교원으로 분류하기에는 문제가 발생할 수 있다고 판단하여 따로 분류하였다.
 - 학생은 학부생 및 대학원생으로 구분하고, 단과대학·학과별로 여성, 장애인, 출신국가 등을 비롯한 사회경제적 배경 현황을 분석하였다. 대학원생의 경우는 장애인 여부를 확인할 수 없었다. 신입생의 경우, 출신 권역과 일반전형 및 특별전형으로 구분하여 추가적으로 분석하였다.

〈표 5〉 구성원의 분류

구분	분류	구성원	
직원	정규직	일반직, 관리운영직, 대학회계직	434
	계약직	대학회계계약직	117
	대학자체직원	대학자체직원	476
	조교	조교*	199

구분	분류	구성원	
교원	전임교원	교수, 부교수, 조교수	1,240
	비전임교원	강사(953), 겸임교수(230), 강의전담(22), 기금교수(186)**, 객원교수(31), 연구교수(131), 계약교수(43), 산학협력중점교수(13), 산학협력초빙교수(7), 초빙교수(14), 실무실습초빙교수(1), 전문경력교수(2), 상담전문초빙교수(1)	1,634
	기타	명예교수(647), 석좌교수(1), 석학교수(8), 특임교수(10)	666
학생	학부생 (26,400)	재적생, 신입생	34,739
	대학원생 (8,339)		

*조교 : 조교는 본부 분류 상 교원으로 간주되지만, 이 보고서에서는 업무 성격을 고려하여 직원으로 분류했다.

**기금교수 : 본부 분류상 기금교수는 전임교원이지만, 전임교원과 달리 총장선거권을 갖지 못한다.

2) 부산대학교 다양성 진단을 위한 수집 항목

- 부산대학교의 다양성 진단을 위해 직원, 교원, 학생(학부생, 대학원생)을 대상으로 성별, 신체조건, 학교/학력, 사회경제적 배경으로 나누어 자료 수집 및 분석하였다. 다양성 진단을 위해 사용된 자료 수집의 기준일은 2023년 4월 1일이다.

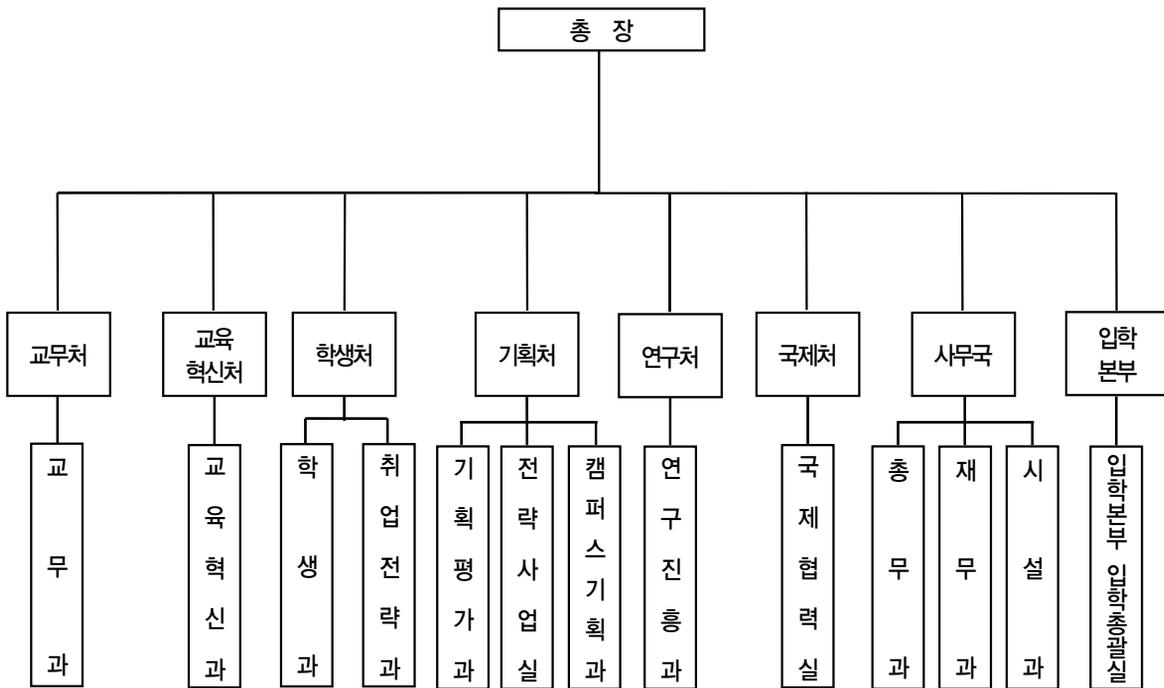
〈표 6〉 다양성 진단 측정 지표

분류	직원	교원	학부생	대학원생
성별	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 • 직급별 • 채용형태별 	<ul style="list-style-type: none"> • 전체/단과대학별/학과별 • 직급별 • 채용형태별 	<ul style="list-style-type: none"> • 전체/단과대학별/학과별 	<ul style="list-style-type: none"> • 전체/단과대학별/학과별
신체조건	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 • 직급별 • 채용형태별 	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 	<ul style="list-style-type: none"> • 전체/단과대학별/학과별 	
학교/학력		<ul style="list-style-type: none"> • 전체/단과대학별 (최종 학위 취득국) 		
사회경제적 배경		<ul style="list-style-type: none"> • 전체/단과대학별/학과별 (외국 국적) 	<ul style="list-style-type: none"> • 전체/단과대학별/학과별 (외국 국적) • 신입생 출신 권역 • 신입생 모집전형 	<ul style="list-style-type: none"> • 전체/단과대학별/학과별 (외국 국적)

2. 대학 기구 조직 및 다양성 현황

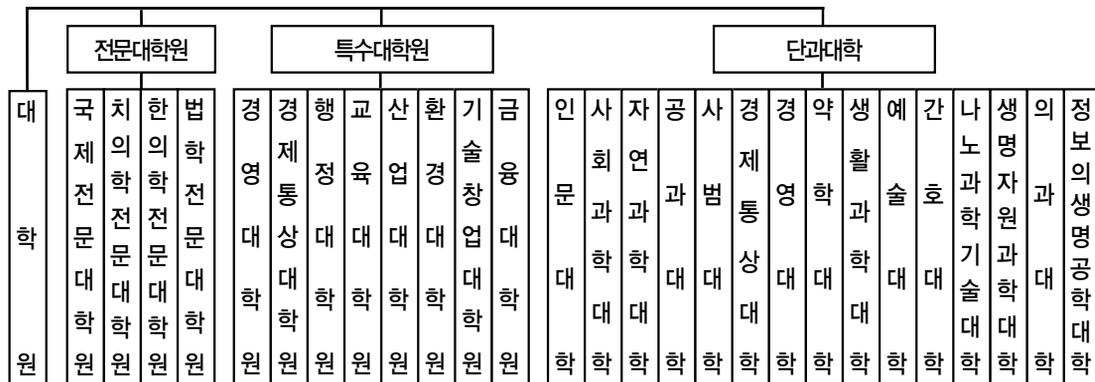
1) 대학 기구 조직의 구성

- 부산대학교의 본부 조직은 교무처, 교육혁신처, 학생처, 기획처, 연구처, 국제처, 사무국, 입학본부
부로 이루어지고 있으며 총 220명이 근무하고 있다.



〈그림 5〉 부산대학교 기구표

- 부산대학교 내 단과대학(15개), 일반대학원(89개), 전문대학원(4개), 특수대학원(8개)로 이루어져 있으며, 각 부서에서 근무하고 있는 직원은 144명이다.



〈그림 6〉 부산대학교 일반대학원

○ 부산대학교 내 부설 시설에서 근무하고 있는 직원은 187명이다.

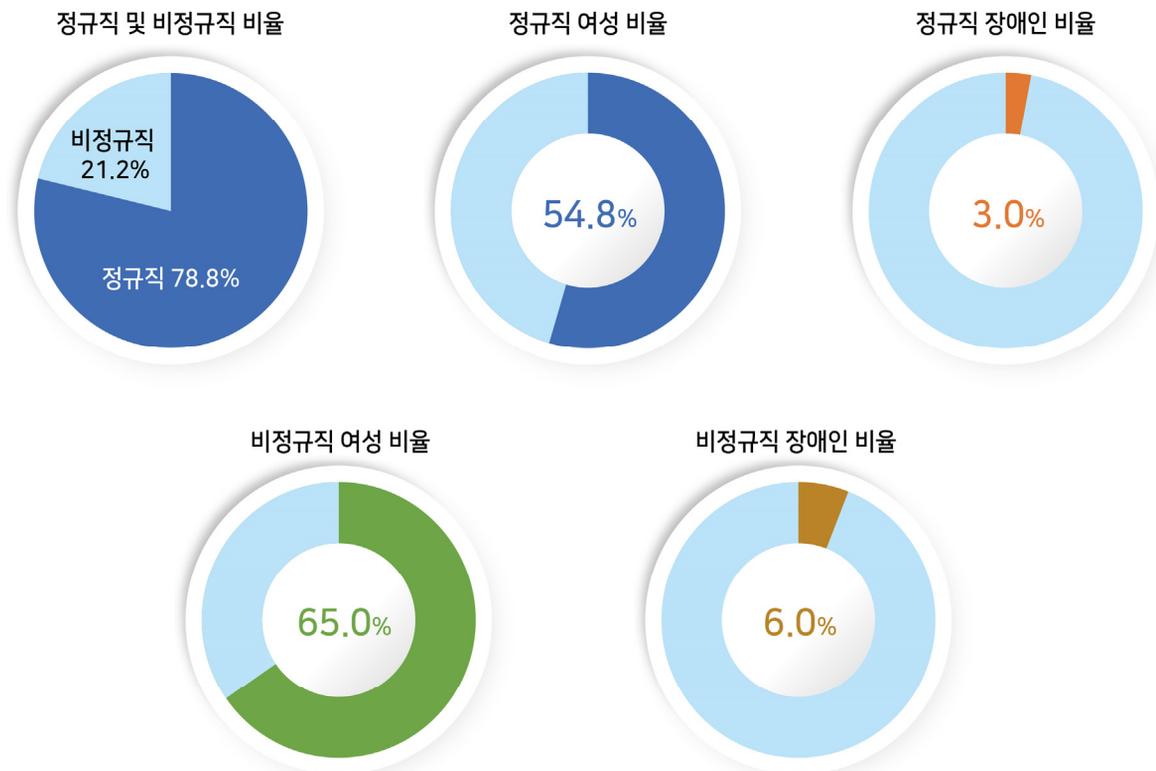
2) 대학 직원의 구성원 현황

○ 부산대학교의 본부 조직, 대학(원), 부속 시설을 포함한 인원은 총 551명이다. 이 중 정규직은 434명(78.8%), 계약직은 117명(21.2%)으로 나타났다.

○ 부산대학교의 본부 조직, 대학(원), 부속 시설에 근무 중인 정규직 434명 가운데 여성은 238명(54.8%)인 반면, 계약직 117명 가운데 여성은 76명(65%)으로 계약직 여성 비율이 더 높은 편이다.

- 각 기구에서 공통적으로 정규직 여성 채용 비중은 8~9급에서 가장 높고, 5급 이상은 가장 낮은 비중을 차지하고 있다.

○ 부산대학교의 본부 조직, 대학(원), 부속 시설에 근무 중인 정규직 434명 가운데 장애인의 수는 13명(3%)이고, 계약직 117명 가운데 장애인의 경우 7명(6%)이다.



〈그림 7〉 직원의 구성 현황

3) 대학 본부 직원 분포 현황

○ 부산대학교의 본부 조직의 직원은 총 220명이며, 이 가운데 일반직의 직원 수가 159명(72.3%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

- 일반직 가운데 여성의 비중이 가장 높은 직급은 8~9급 56.9%로 나타났으며, 6~7급 47.8%, 5급 이상 31.3%로 조사되었다.

- 대학회계직 직원은 12명이고 이 가운데 여성은 7명(58.3%)이다.

- 대학회계계약직 직원은 44명이고 이 가운데 여성은 31명(70.5%)이다.

○ 전체 본부 조직 직원 가운데 장애인은 총 6명(2.7%)으로, 6~7급 2명, 8~9급 2명, 관리운영직 1명, 대학회계계약직 1명이다.

〈표 7〉 대학 본부 직원 분포

(단위: 명)

구분		기관	구분								
			교무처	교육혁신처	학생처	연구처	기획처	국제처	입학본부	사무국	소계
일반직	5급이상	전체	1	1	2	1	3	1	1	6	16
		여성	1	1	1	0	1	0	0	1	5
		장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	6~7급	전체	5	7	6	4	12	3	6	47	90
		여성	2	5	4	3	8	3	4	14	43
		장애인	0	0	0	0	1	0	0	1	2
	8~9급	전체	6	5	5	1	3	3	0	28	51
		여성	6	3	5	1	2	2	0	10	29
		장애인	0	0	0	0	0	0	0	2	2
관리운영직	전체	0	0	0	0	0	0	0	5	5	
	여성	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
	장애인	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
대학회계직	전체	1	1	2	1	0	1	1	5	12	
	여성	1	1	2	0	0	0	1	2	7	
	장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
대학회계계약직	전체	2	0	5	0	5	6	15	11	44	
	여성	2	0	5	0	4	5	9	6	31	
	장애인	0	0	0	0	0	0	1	0	1	

4) 일반 대학(원) 직원 분포 현황

- 부산대학교의 일반 대학(원) 직원은 총 144명이며, 이 가운데 일반직의 직원 수가 74명(51.4%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다.
 - 일반직 가운데 여성 직원의 비중이 가장 높은 직급은 8~9급 84.2%로 나타났으며, 5급 이상은 10%로 조사되었다.
 - 대학회계직 직원은 41명이고 이 가운데 여성은 36명으로 80%이다.
 - 대학회계계약직 직원은 26명이고 이 중 여성은 17명으로 65.4%이다.
- 일반 대학(원) 직원 144명 중 장애인은 6명으로, 4.2%를 차지한다.

〈표 8〉 일반 대학(원) 직원 분포

(단위: 명)

구분	기관*	인문 대학	사회과학 대학	자연과학 대학	공과 대학	사범 대학	경영 대학	예술 대학	간호 대학	나노과학 기술대학	대학원	소계	
일반직	5급이상	전체	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
		여성	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	6~7급	전체	2	3	2	8	2	5	4	10	7	2	45
		여성	2	2	1	1	1	3	2	4	1	1	18
		장애인	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	3
	8~9급	전체	1	2	0	4	2	1	1	7	0	1	19
		여성	1	2	0	3	2	1	1	5	0	1	16
		장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
관리운영직	전체	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	
	여성	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
	장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
대학회계직	전체	1	4	3	8	4	4	6	3	8	0	41	
	여성	1	4	3	8	4	3	6	3	4	0	36	
	장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
대학회계계약직	전체	1	1	1	1	1	4	0	12	4	1	26	
	여성	1	1	1	0	0	4	0	9	0	1	17	
	장애인	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	3	

* 각 기관은 다음과 같이 분류된다.

인문대학	인문대학 행정실
사회과학대학	사회과학대학, 법학전문대학원, 행정대학원 통합행정실
자연과학대학	자연과학대학행정실
공과대학	공과대학, 산업대학원, 환경대학원, 기술창업대학원 통합행정실
사범대학	사범대학, 교육대학원 통합행정실
경영대학	경제통상대학, 경영대학, 국제전문대학원, 경영대학원, 경제통상대학원, 금융대학원 통합행정실
예술대학	약학대학, 생활과학대학, 예술대학 통합행정실
간호대학	간호대학, 의과대학, 정보의생명공학대학, 치의학전문대학원, 한의학전문대학원 통합행정실
나노과학기술대학	나노과학기술대학, 생명자원과학대학 통합행정실
대학원	대학원혁신실

5) 부속 시설 직원 분포 현황

○ 부산대학교의 부속 시설 조직의 직원은 총 187명이며, 이 가운데 일반직의 직원 수가 117명 (62.6%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

- 일반직 가운데 여성의 비중이 가장 높은 직급은 8~9급 70.4%, 6~7급은 52.6%, 5급 이상은 33.3%로 조사되었다.
- 대학회계직 직원은 17명이고 이 가운데 여성 직원은 15명으로 88.2%이다.
- 대학회계계약직 직원은 47명이고 이 중 여성은 30명으로 63.8%이다.

○ 부속 시설 직원 187명 중 장애인은 8명으로, 4.3%를 차지한다. 대학회계계약직의 장애인 직원 비율은 11.5%, 6~7급의 장애인 비율은 6.7%, 나머지는 0%이다.

〈표 9〉 부속 시설 직원 분포

(단위: 명)

구분	기관	평생교육원	언어교육원	교육인재개발원	부산대언론사	회원상담원	보육종합센터	교육시설습습관	안전보건관리본부	연구실안전관리센터	실험동물자원관리원	박물관	기록관	도서관	정보화본부	인권센터	예비군연대	산학협력단	홍보실	대학생활원	부산대학교	보건진료소	장애학생지원센터	체육부	교양교육원	소계	
		전체	여성	장애인	전체	여성	장애인	전체	여성	장애인	전체	여성	장애인	전체	여성	장애인	전체	여성	장애인	전체	여성	장애인	전체	여성	장애인	전체	여성
일반직	5급 이상	전체	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	0	1	3	0	0	0	1	12	
		여성	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	4
		장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	6~7급	전체	2	1	1	1	3	1	2	1	3	0	1	1	22	7	0	0	2	0	2	25	2	0	0	1	78
		여성	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	13	3	0	0	0	0	1	17	2	0	0	0	41	
		장애인	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	
	8~9급	전체	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	11	2	0	0	1	0	0	10	0	0	1	0	27	
		여성	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7	2	0	0	1	0	0	8	0	0	0	0	19	
		장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
관리 운영직	전체	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	6		
	여성	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1		
	장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
대학 회계직	전체	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	7	3	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	17	
	여성	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	7	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	15	
	장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
대학회계 계약직	전체	2	2	0	1	4	0	0	2	3	1	3	1	3	6	2	1	2	6	3	3	1	0	0	1	47	
	여성	2	1	0	1	3	0	0	2	0	1	2	1	2	3	2	0	0	4	2	2	1	0	0	1	30	
	장애인	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3		

6) 대학자체직원 분포 현황

- 부산대학교 대학자체직원은 총 869명이고, 이들의 계약기관과 직위는 매우 다양하다. 본 보고서에서는 이 중 연구직을 제외한 476명만을 살펴본다.
- 476명 중 여성은 367명(77%)이다. 장애 여부는 확인되지 않는다.
- 476명 중 정규직은 53명(11.1%)이다. 정규직 53명은 모두 산학협력단 소속이고, 이 중 여성은 48명(90.6%)이다.

〈표 10〉 대학자체직원 분포

(단위: 명)

구분	소속기관	전체	여성
대학평의원회	대학평의원회	1	1
본부	교육혁신처 교육혁신과	1	1
	교육혁신처 원격교육지원센터	6	2
	국제협력실	7	5
	기획처 전략사업실	7	6
	사무국	5	2
	연구처	1	1
	학생처	6	4
전문대학원	법학전문대학원 학생지원센터	1	1
	치의학전문대학원	1	1
	한의학전문대학원	1	1
특수대학원	경영대학원	1	1
	행정대학원	1	1
단과대학	경영대학(핀테크융합전공)	1	1
	공과대학	18	15
	약학대학	2	1
	의과대학	5	4
	자연과학대학	2	2
	정보의생명공학대학	1	0
교육기본시설		21	16
총장직할 지원, 부속시설	산학협력단	107	94
기타 지원, 부속시설		98	60
연구시설		179	145
사업단		3	2
합 계		476	367

7) 조교 현황

○ 부산대학교에는 199명의 조교가 있고, 그중 149명(74.9%)이 여성이다. 외국인 조교는 0명이고 조교의 장애 여부는 확인되지 않는다.

- 조교는 대부분 대학(원)에 소속되어 있지만 본부에 소속되어 있기도 하다.

〈표 11〉 조교 분포

(단위: 명)

구분	학과	전체	여성
인문대학	국어국문학과	1	1
	중어중문학과	1	1
	일어일문학과	1	1
	영어영문학과	1	1
	불어불문학과	1	1
	독어독문학과	1	1
	노어노문학과	1	1
	한문학과	1	1
	언어정보학과	1	1
	사학과	1	0
	철학과	1	1
	고고학과	1	0
	사회과학대학	행정학과	1
정치외교학과		1	1
사회복지학과		1	0
사회학과		1	1
문헌정보학과		1	1
미디어커뮤니케이션학과		1	0
심리학과		1	0
자연과학대학	수학과	2	2
	통계학과	2	2
	물리학과	4	2
	화학과	4	4
	생명과학과	2	2
	미생물학과	2	2
	분자생물학과	2	1
	지질환경과학과	2	1
	해양학과	2	2
	대기환경과학과	2	2

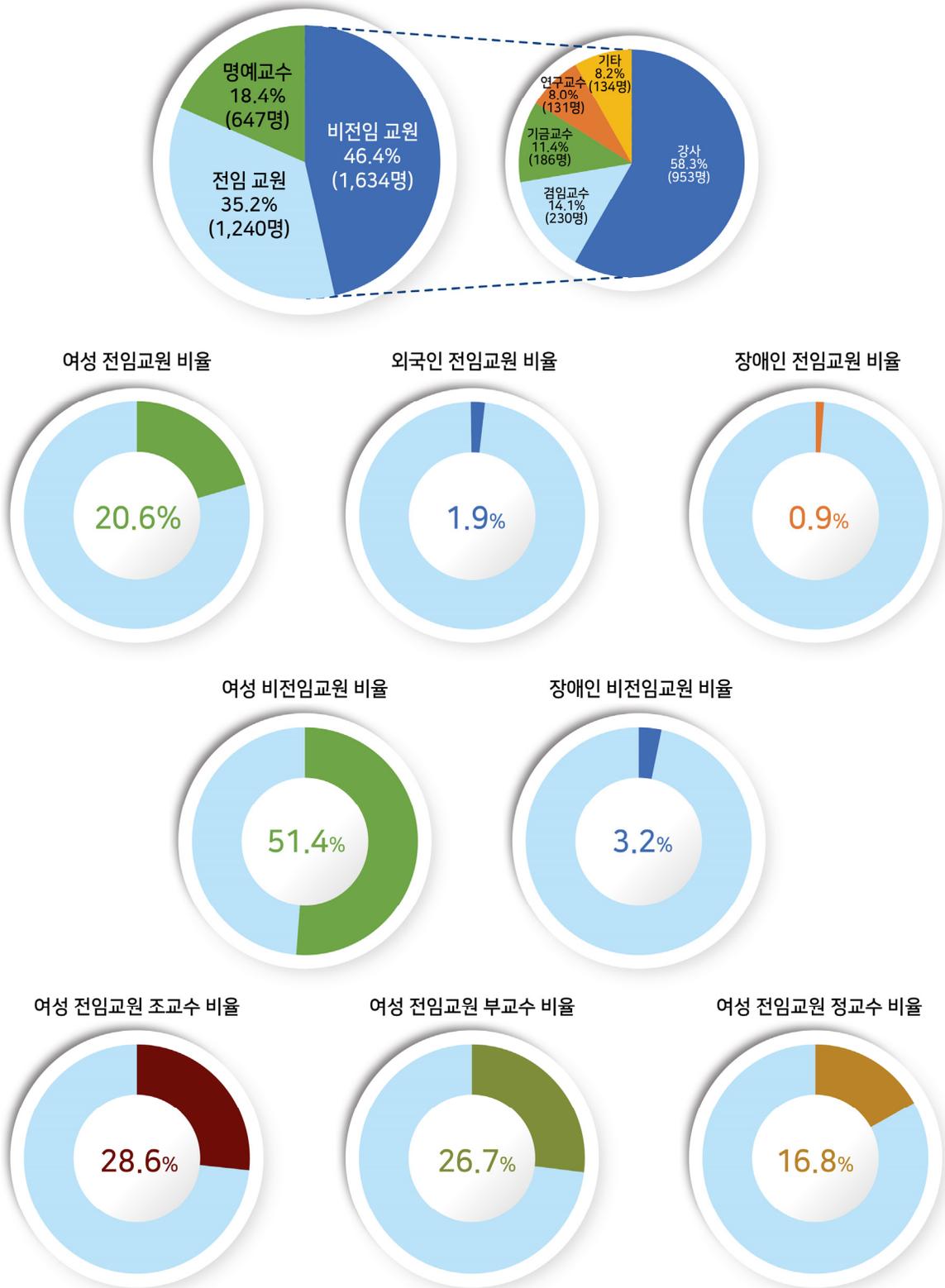
구분	학과	전체	여성
공과대학	기계공학부	13	8
	재료공학부	4	3
	전자공학과	3	2
	전기공학과	3	2
	건설융합학부	8	4
	산업공학과	2	2
	조선·해양공학과	2	2
	항공우주공학과	2	2
	유기소재시스템공학과	2	2
	화공생명·환경공학부	4	4
	고분자공학과	2	1
사범대학	교육학과	2	1
	국어교육과	1	1
	독어교육과	1	1
	물리교육과	1	0
	불어교육과	1	0
	생물교육과	2	1
	수학교육과	1	1
	역사교육과	1	1
	영어교육과	1	1
	유아교육과	1	1
	윤리교육과	1	1
	일반사회교육과	1	1
	지구과학교육과	1	1
	지리교육과	1	1
	체육교육과	2	0
	특수교육과	1	1
	화학교육과	2	2
경제통상대학	경제학부	1	0
	공공정책학부	1	0
	관광컨벤션학과	1	1
	국제학부	1	1
	무역학부	1	1
경영대학	경영학과	4	3
약학대학	약학부	3	3
생활과학대학	스포츠과학과	1	0
	식품영양학과	2	2
	실내환경디자인학과	1	1
	아동가족학과	1	1
	의류학과	1	1

구분	학과	전체	여성
예술대학	디자인학과	1	1
	무용학과	1	1
	미술학과	2	2
	예술문화영상학과	1	1
	음악학과	2	1
	조형학과	1	1
	한국음악학과	1	1
간호대학	간호학과	3	3
나노과학기술대학	광메카트로닉스공학과	1	1
	나노메카트로닉스공학과	1	1
	나노에너지공학과	2	2
생명자원과학대학	IT응용공학과	1	0
	동물생명자원과학과	1	1
	바이오산업기계공학과	1	1
	바이오소재과학과	1	0
	바이오환경에너지학과	1	0
	생명환경화학과	1	1
	식물생명과학과	1	0
	식품공학과	1	1
	식품자원경제학과	1	1
	원예생명과학과	1	1
	조경학과	1	0
	의과대학	의학과	16
정보의생명공학대학	의생명융합공학부	2	1
	정보컴퓨터공학부	4	3
전문대학원	국제전문대학원	1	1
	치의학전문대학원	8	7
	한의학전문대학원	4	3
	법학전문대학원	2	1
본부	국제협력실	1	1
	교무과	1	1
	취업전략과	1	1
	입학본부 입학총괄실	1	0
부속시설	정보화기획운영과	2	0
	공동실험실습관	1	1
	박물관	1	0
합 계		199	149

3. 교원의 구성 및 다양성 현황

1) 교원 구성의 다양성

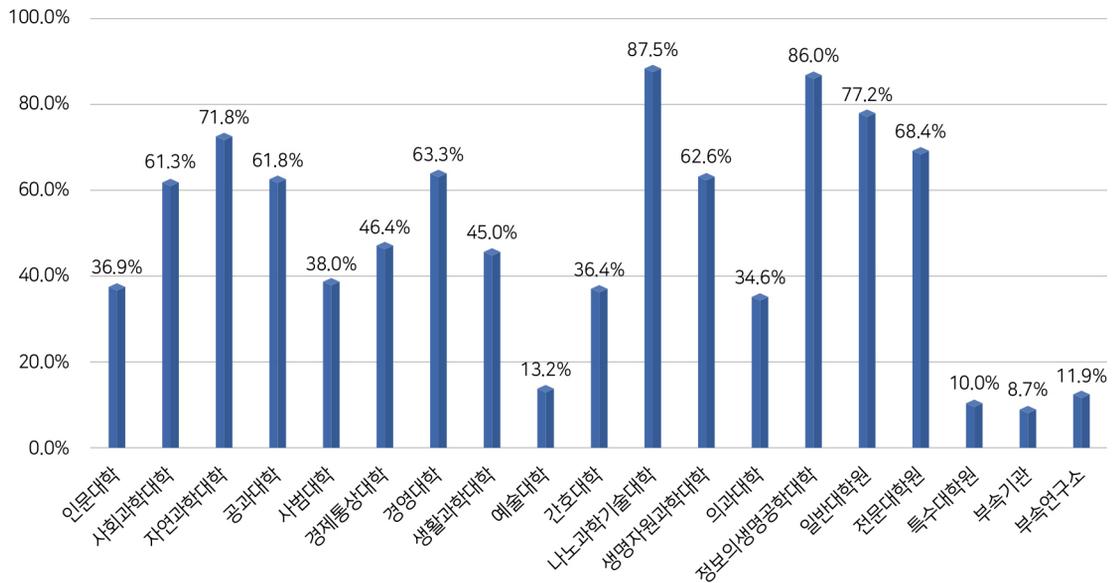
- 본 보고서에서는 교원 구성의 다양성을 파악하기 위해 대학(부), 대학원, 대학 본부, 연구지원 및 부속시설에 근무하고 있는 전임교원 및 비전임교원을 포괄한다.
- 전체 교원 3,521명 가운데 전임교원은 1,240명(35.2%), 비전임교원은 1,634명(46.4%), 명예교수는 647명(18.4%)으로 비전임교원이 더 큰 비중을 차지하고 있다.
- 전임교원 1,240명 가운데 여성은 256명(20.6%), 외국인은 24명(1.9%), 장애인은 11명(0.9%)이다.
- 전임교원 조교수 234명 가운데 여성은 67명(28.6%)이며 부교수 202명 가운데 여성은 54명(26.7%), 정교수 804명 가운데 여성은 135명(16.8%)으로, 정교수 직급에서 여성교원의 비율이 가장 낮다.
- 비전임교원 1,634명 가운데 여성은 840명(51.4%), 외국인은 52명(3.2%)이다.
- 비전임교원 1,634명 가운데 강사가 953명(58.3%)으로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그다음으로 겸임교수 230명, 기금교수 186명, 연구교수 131명, 기타 134명 순이다. 강사의 61.4%가 여성이다.



〈그림 8〉 교원의 구성 현황

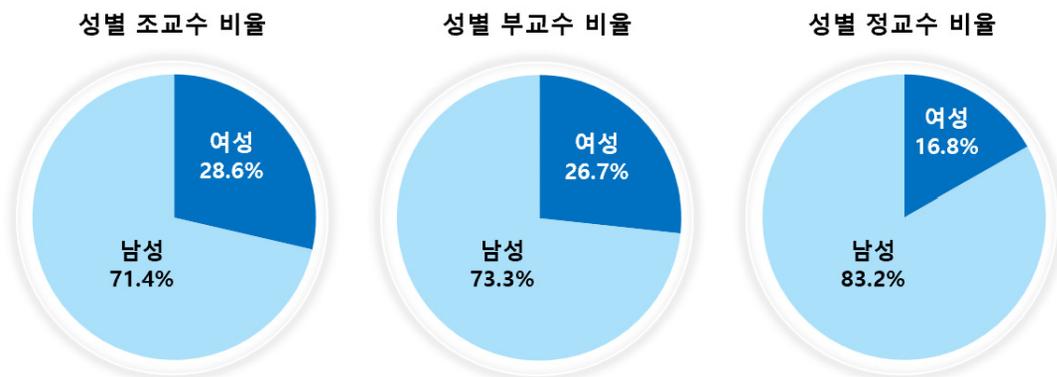
2) 교원의 세부 구성 현황

○ 단과대학별 전임교원의 비중은 평균 48.5%이며, 전임교원 비중이 가장 높은 대학은 나노기술대학(87.5%), 정보의생명공학대학(86%), 일반대학원(77.2%) 순으로 나타났다.



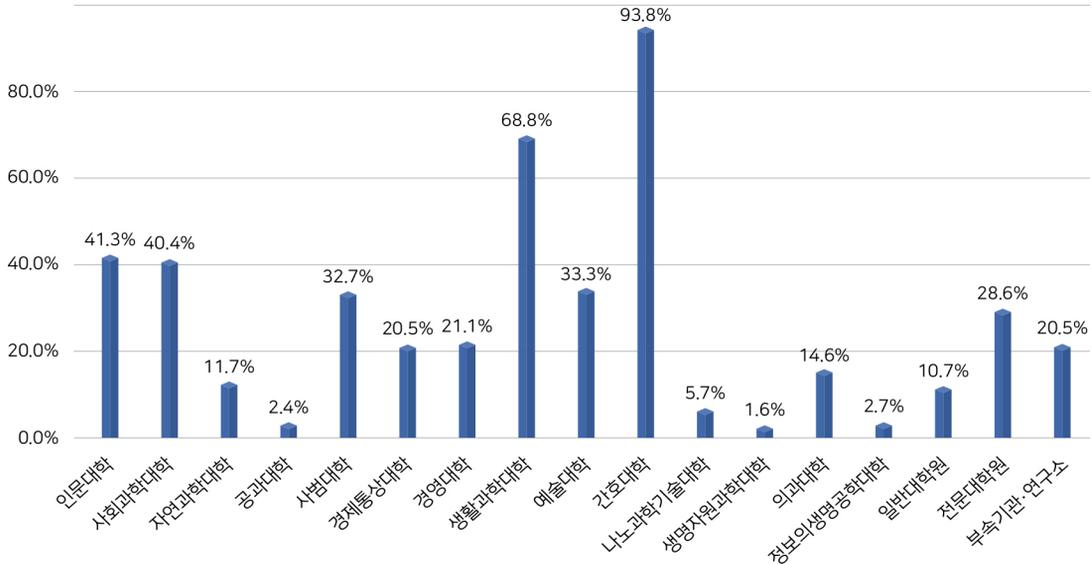
〈그림 9〉 단과대학별 전임교원 비율

○ 전체 전임교원 1,240명 가운데 직급별 구성을 살펴본 결과 조교수 234명(18.9%), 부교수 202명(16.3%), 정교수 804명(64.8%)으로 정교수가 차지하는 비중이 가장 많은 것으로 나타났다. 또한 직급별로 여성교원이 차지하는 비중은 조교수 67명(28.6%), 부교수 54명(26.7%), 정교수 135명(16.8%) 순으로 나타났다.



〈그림 10〉 전임교원의 직급별 · 성별 비율

○ 전체 전임교원 가운데 단과대학별 여성교원의 비중은 평균 20.6%이며, 여성 전임교원 비중이 가장 높은 대학은 간호대학 93.8%이고, 그다음으로 생활과학대학 68.8%, 인문대학 41.3%, 사회과학대학 40.4% 순으로 나타났다.



〈그림 11〉 단과대학별 여성 전임교원 비율

○ 단과대학별 전임교원 가운데 직급별, 성별로 나눠 살펴보면 다음과 같다.

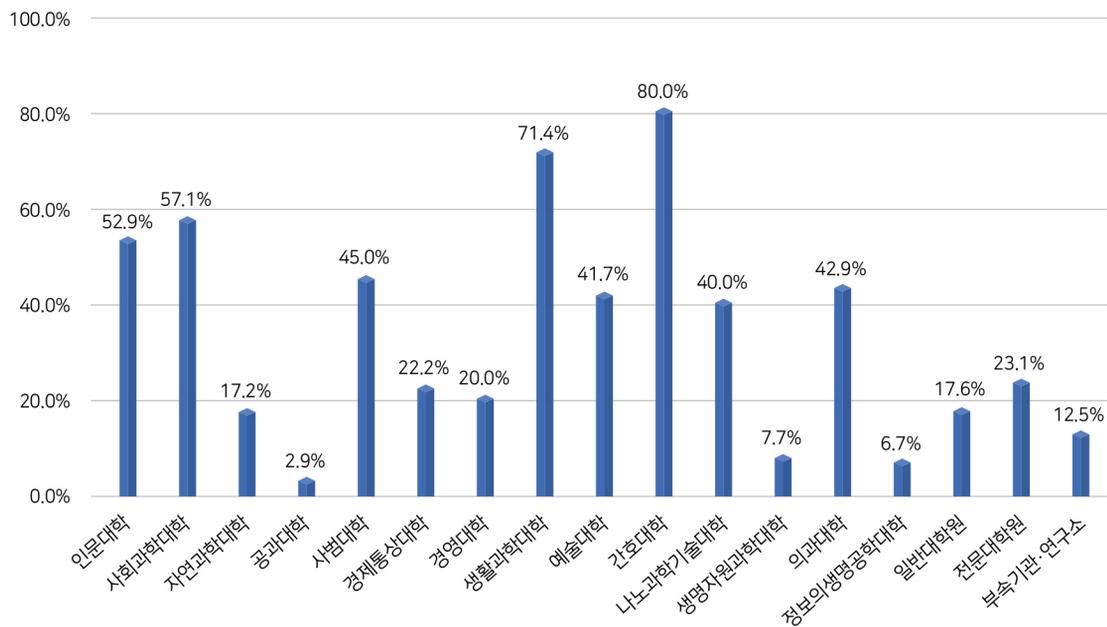
〈표 12〉 단과대학별 전임교원의 직급별 성별 구성 현황

(단위: 명)

구분	조교수		부교수		정교수		
	남	여	남	여	남	여	
대학/ 학부	인문대학	8	9	4	7	32	15
	사회과학대학	6	8	6	5	22	10
	자연과학대학	24	5	20	2	62	7
	공과대학	34	1	22	1	105	2
	사범대학	11	9	13	6	42	17
	경제통상대학	7	2	4	3	20	3
	경영대학	4	1	3	3	23	4
	생활과학대학	2	5	1	2	7	15
	예술대학	6	5	4	2	19	8
	간호대학	1	4	0	2	0	9
	나노과학기술대학	3	2	1	0	29	0
	생명자원과학대학	12	1	6	0	43	0
	의과대학	4	3	12	3	89	12
	정보의생명공학대학	14	1	4	0	18	0

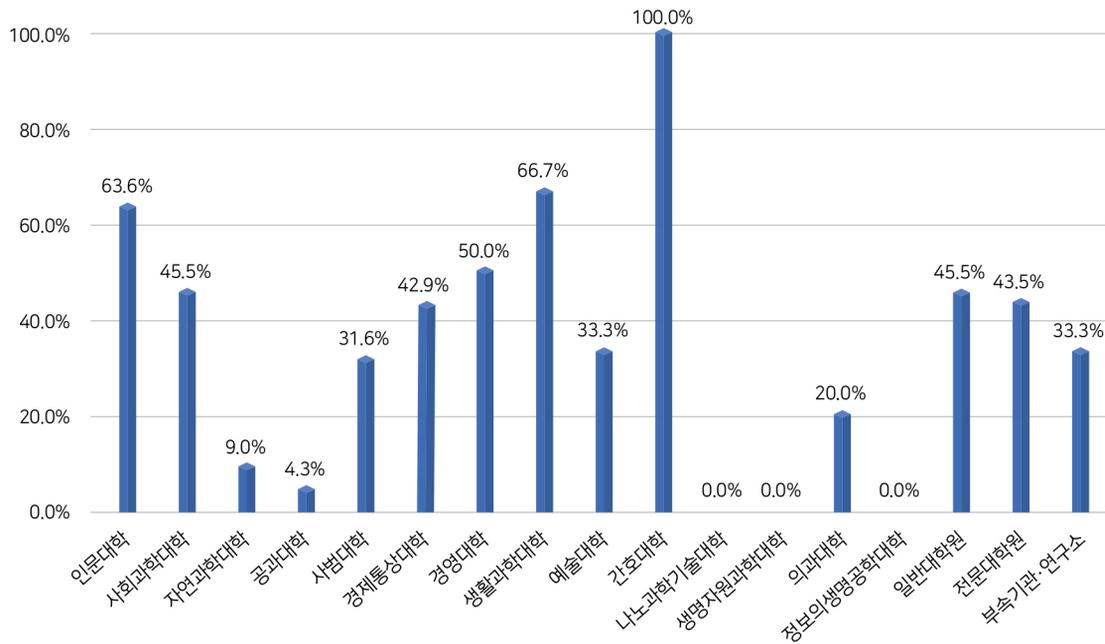
구분		조교수		부교수		정교수	
		남	여	남	여	남	여
대학원	일반대학원	14	3	21	1	65	8
	전문대학원	9	7	13	10	83	25
	특수대학원	1	0	0	0	1	0
부속 시설	부속기관	1	0	3	3	4	0
	부속연구소	4	0	9	4	6	0
합계		167	67	148	54	669	135

○ 전체 전임교원 조교수 가운데 단과대학별로 여성교원의 비중은 평균 33%이며, 여성 조교수 비중이 가장 높은 대학은 간호대학(80.0%), 생활과학대학(71.4%), 사회과학대학(57.1%)으로 나타났다.



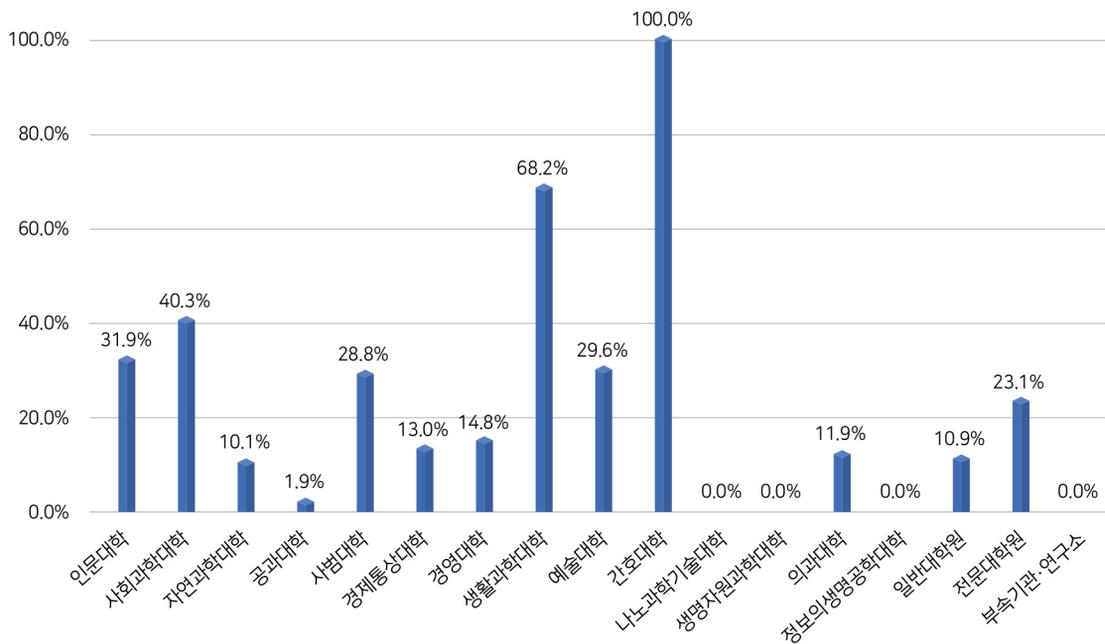
〈그림 12〉 전체 조교수 중 여성교원 비율(단과대)

○ 전체 전임교원 부교수 가운데 단과대학별로 여성교원의 비중은 평균 34.7%이며, 여성 부교수 비중이 가장 높은 대학은 간호대학(100.0%), 생활과학대학(66.7%), 인문대학(63.6%), 경영대학(50%)으로 나타났다.



〈그림 13〉 전체 부교수 중 여성교원 비율(단과대)

○ 전체 전임교원 정교수 가운데 단과대학별로 여성교원의 비중은 평균 22.6%이며, 여성 정교수 비중이 가장 높은 대학은 간호대학(100.0%), 생활과학대학(68.2%), 사회과학대학(40.3%)으로 나타났다.



〈그림 14〉 전체 정교수 중 여성교원 비율(단과대)

○ 전체 전임교원이 1명 이상인 학과 가운데 여성 전임교원이 1명도 존재하지 않는 “성별다양성 부재학과/대학원/기관”은 37개이며 대부분 생명자원과학대학, 공과대학, 사범대학, 부속연구소 등에서 나타난다.

- 다양성 부재학과(학부)의 개선을 위해서 학과(부)별로 여성교원 채용을 위해 노력할 필요가 있다.

〈표 13〉 성별 다양성 부재학과(부)

단과대학	학과명	전임교원	여성전임교원	단과대학	학과명	전임교원	여성전임교원
자연과학대학	지질환경과학과	9	0	생명자원과학대학	식물생명과학과	6	0
자연과학대학	해양학과	9	0	생명자원과학대학	식품공학과	5	0
공과대학	전자공학과	19	0	생명자원과학대학	식품자원경제학과	5	0
공과대학	전기공학과	15	0	생명자원과학대학	원예생명과학과	6	0
공과대학	건설융합학부	20	0	생명자원과학대학	조경학과	6	0
공과대학	산업공학과	10	0	일반대학원	융합학부	4	0
공과대학	항공우주공학과	11	0	특수대학원	기술창업대학원	1	0
사범대학	독어교육과	2	0	부속기관	정보화본부	1	0
사범대학	역사교육과	4	0	부속기관	산학협력단	1	0
사범대학	지리교육과	4	0	부속연구소	IBS기후물리연구단	3	0
사범대학	체육교육과	6	0				
생활과학대학	스포츠과학과	7	0	부속연구소	선박해양플랜트기술연구원	3	0
정보의생명공학대학	정보컴퓨터공학부	25	0	부속연구소	설계기반미래성형기술개발센터	1	0
나노과학기술대학	나노메카트로닉스공학과	10	0	부속연구소	수소선박기술센터	1	0
생명자원과학대학	IT응용공학과	6	0	부속연구소	인문학연구소	1	0
생명자원과학대학	동물생명자원과학과	6	0	부속연구소	점필재연구소	2	0
생명자원과학대학	바이오산업기계공학과	5	0	부속연구소	친환경스마트부품기술혁신센터	1	0
생명자원과학대학	바이오소재과학과	5	0	부속연구소	컬러변조초감각인지기술선도연구센터	1	0
생명자원과학대학	바이오환경에너지학과	6	0	부속연구소	환경에너지연구소	1	0

3) 교원의 단과대학별·학과별 구성 현황

○ 전체 전임교원 1,240명 가운데 여성교원은 256명(20.6%)이며, 외국인 교원은 24명(1.9%)이다.

- 외국인 전임교원 24명의 국적을 살펴보면, 미국은 14명(미국 6명, 재미국동포 8명), 인도 2명, 독일 2명, 핀란드 1명, 이스라엘 1명, 홍콩-캐나다 국적 1명, 중국 1명, 아일랜드 1명이다.

- 전체 비전임교원 1,634명 가운데 여성은 840명(51.4%)이며, 외국인 교원은 55명(3.4%)이다.
 - 외국인 비전임교원 55명 중 강사는 10명, 겸임교수는 3명, 기타 교수는 42명이다.
 - 외국인 강사 10명의 국적은 중국 2명, 독일 2명, 일본 3명, 미국 2명, 몽골 1명이다.
 - 외국인 겸임교수 3명의 국적은 중국 1명, 미국 1명, 일본 1명이다.
 - 외국인 기타교수 42명의 국적은 미국 20명, 중국 3명, 일본 2명, 베트남 2명, 캐나다 2명, 영국 2명, 프랑스 2명, 그 외 9명(독일, 러시아, 태국, 인도, 이란, 뉴질랜드, 남아프리카, 네덜란드, 헝가리 각 1명)이다.
- 단과대학별, 학과별 교원의 구성 현황은 다음과 같다.

〈표 14〉 단과대학별, 학과별 전임/비전임교원 구성 현황

(단위: 명)

구분	학과	전임 교원			비전임 교원			
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	
대학/ 학부	인문대학	국어국문학과	10	5	0	15	11	3
		중어중문학과	5	3	0	13	9	1
		일어일문학과	6	4	0	16	15	3
		영어영문학과	10	3	0	3	1	2
		불어불문학과	4	3	0	10	6	1
		독어독문학과	4	2	0	8	5	2
		노어노문학과	4	2	0	6	5	1
		한문학과	5	2	0	12	6	0
		언어정보학과	5	2	0	5	3	0
		사학과	9	3	0	21	12	0
		철학과	8	1	0	13	6	0
	고고학과	5	1	0	6	2	0	
사회과학 대학	행정학과	6	3	0	5	1	0	
	정치외교학과	8	2	1	0	0	0	
	사회복지학과	10	4	0	4	3	0	
	사회학과	7	4	0	3	1	0	
	문헌정보학과	9	3	1	4	4	0	
	미디어커뮤니케이션학과	7	3	0	7	4	0	
	심리학과	10	4	0	13	12	0	
자연과학 대학	수학과	16	2	0	15	12	0	
	통계학과	9	1	0	7	4	0	
	물리학과	20	3	1	11	5	0	
	화학학과	19	1	0	5	5	0	
	생명과학과	11	2	0	3	0	0	
	미생물학과	10	1	0	0	0	0	
	분자생물학과	10	2	0	2	1	0	
	지질환경과학과	9	0	0	2	0	0	
	해양학과	9	0	0	1	0	0	
대기환경과학과	7	2	0	1	0	0		

구분	학과	전임 교원			비전임 교원		
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인
공과대학	기계공학부	57	2	0	31	5	4
	재료공학부	19	1	2	6	2	0
	전자공학과	19	0	0	2	0	0
	전기공학과	15	0	1	3	2	0
	건설융합학부	20	0	1	40	14	1
	산업공학과	10	0	1	12	1	0
	조선·해양공학과	14	1	0	2	0	0
	항공우주공학과	11	0	0	1	0	0
	유기소재시스템공학과	0	0	0	0	0	0
	화공생명·환경공학부	0	0	0	3	1	0
	고분자공학과	0	0	0	1	0	0
	발전공학과	0	0	0	1	0	0
사범대학	교육학과	15	4	0	46	28	0
	국어교육과	7	4	0	8	7	0
	독어교육과	2	0	0	3	2	0
	물리교육과	5	1	0	4	1	0
	불어교육과	3	2	0	2	0	1
	생물교육과	6	2	0	2	1	0
	수학교육과	7	2	0	1	1	0
	역사교육과	4	0	0	8	6	0
	영어교육과	6	3	0	2	0	1
	유아교육과	6	6	0	13	13	0
	윤리교육과	4	1	0	5	2	0
	일반사회교육과	5	1	0	5	1	0
	지구과학교육과	6	2	0	6	2	0
	지리교육과	4	0	0	5	2	0
	체육교육과	6	0	0	19	4	0
특수교육과	6	3	0	26	23	0	
화학교육과	6	1	0	5	3	0	
경제통상대학	경제학부	17	2	1	17	6	0
	공공정책학부	5	1	0	3	0	0
	관광컨벤션학과	4	2	0	8	6	0
	국제학부	4	2	3	6	3	6
	무역학부	9	1	0	11	7	0
경영대학	경영학과	38	8	2	21	12	0
	핀테크융합전공	0	0	0	1	0	0
약학대학	약학부	0	0	0	3	2	0
생활과학대학	스포츠과학과	7	0	1	18	7	0
	식품영양학과	8	7	1	7	6	0
	실내환경디자인학과	5	4	0	9	8	1
	이동가족학과	5	5	0	3	3	0
	의류학과	7	6	0	2	2	0
예술대학	디자인학과	10	1	0	33	17	0
	무용학과	4	2	0	19	16	0
	미술학과	7	1	0	46	30	0

구분	학과	전임 교원			비전임 교원			
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	
대학원	예술문화영상학과	예술문화영상학과	4	1	0	24	15	0
		음악학과	11	4	0	95	49	1
		조형학과	5	4	0	38	21	1
		한국음악학과	4	2	0	40	27	0
	간호대학	간호학과	16	15	0	28	28	0
	나노과학기술대학	광메카트로닉스공학과	14	1	0	1	0	0
		나노메카트로닉스공학과	10	0	0	1	0	0
		나노에너지공학과	11	1	0	3	1	0
	생명자원과학대학	IT응용공학과	6	0	0	0	0	0
		동물생명자원과학과	6	0	0	0	0	0
		바이오산업기계공학과	5	0	0	4	1	0
		바이오소재과학과	5	0	0	1	1	0
		바이오환경에너지학과	6	0	1	10	2	0
		생명환경화학과	6	1	0	1	0	0
		식물생명과학과	6	0	0	8	2	0
		식품공학과	5	0	0	2	2	0
		식품자원경제학과	5	0	0	0	0	0
		원예생명과학과	6	0	0	4	1	0
		조경학과	6	0	0	7	5	0
	의과대학	의학과	123	18	0	233	70	1
	정보의생명공학대학	의생명융합공학부	12	1	0	2	2	0
		정보컴퓨터공학부	25	0	0	4	0	0
	대학원	일반대학원	일반대학원	0	0	0	10	5
도시공학과			6	1	1	0	0	0
사회환경시스템공학과			25	1	0	0	0	0
약학부			10	5	0	5	5	0
융합의과학과			27	1	0	4	1	0
융합학부			4	0	0	10	1	0
응용화학공학부			30	1	2	0	0	0
제약학과			10	3	1	0	0	0
글로벌경제컨설팅전공			0	0	0	4	2	0
전문대학원		국제전문대학원	8	2	1	12	6	0
		치의학전문대학원	53	22	0	12	3	0
		한의학전문대학원	48	11	0	17	4	0
		법학전문대학원	38	7	0	27	10	0
특수대학원		경제통상대학원	0	0	0	1	0	0
		행정대학원	0	0	0	3	0	0
		기술창업대학원	1	0	0	2	0	0
	금융대학원	0	0	0	3	0	0	
본부	본부	교무과	0	0	0	0	0	0
		취업전략과	0	0	0	9	7	0
		기획처 전략사업실	0	0	0	2	2	0
		기획처 기획평가과	0	0	0	1	1	0
		국제처 국제협력실	0	0	0	2	1	1
		교육혁신처 교육혁신과	0	0	0	1	1	0

구분	학과	전임 교원			비전임 교원		
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인
부속 기관	대학원혁신실	0	0	0	2	2	0
	교양교육원 교양교육실	11	3	0	94	62	13
	교양교육원 행정실	0	0	0	1	1	0
	정보화본부	1	0	0	0	0	0
	교수학습지원센터	0	0	0	3	3	0
	교육인증원	0	0	0	8	5	0
	언어교육원	0	0	0	17	16	0
	소프트웨어교육센터	0	0	0	4	3	0
	산학협력단	1	0	0	8	5	0
	효원상담원	0	0	0	1	1	0
부속 시설	IBS 기후물리연구단	3	0	2	10	6	5
	기후과학연구소	1	1	0	2	1	1
	선박해양플랜트기술연구원	3	0	0	5	0	0
	설계기반미래성형기술개발센터	1	0	0	0	0	0
	수소선박기술센터	1	0	0	9	1	0
	인문학연구소	1	0	0	4	4	0
	점필재연구소	2	0	0	1	1	0
	친환경스마트부품기술혁신센터	1	0	0	2	0	2
	컬러변조 초감각 인지기술 선도연구센터	1	0	0	2	1	0
	통일한국연구원	2	1	0	1	0	0
	한국민족문화연구소	7	2	0	3	2	0
	환경에너지연구소	1	0	0	4	1	0
	에너지신산업부산대학교사업단	0	0	0	1	1	0
	경제통상연구원	0	0	0	5	3	0
	영화연구소	0	0	0	4	2	0
	문화유산보존연구소	0	0	0	0	0	0
	여성연구소	1	1	0	2	2	0
	교육의 사회적 책임 연구단	0	0	0	3	2	0
	수리과학 인재양성 교육연구단	0	0	0	2	1	0
	글로벌 하이테크 소재부품 인력양성사업단	0	0	0	4	1	0
	부처협업인재양성사업단	0	0	0	4	3	0
	첨단 기계부품소재 고급인력 교육연구단	0	0	0	1	0	0
	지역선도 균형발전을 위한 혁신인재 양성 교육연구단	0	0	0	1	1	0
	MICE(멀티스케일 융합 화공) 교육연구단	0	0	0	1	1	0
	스마트 해양도시 인프라 교육연구단	0	0	0	1	0	0
	부산 금융중심지 선진화를 위한 빅데이터 기반 디지털 금융 교육연구 사업단	0	0	0	3	2	0
	부산대학교 그랜드 융합의과학 교육연구단	0	0	0	1	0	0
	인공지능메카트로닉스 기반 개인맞춤형 헬스케어 교육연구단	0	0	0	1	0	0
	실버질환 맞춤형 바이오소재 인력양성사업	0	0	0	1	1	0
	쇠퇴도시 유휴공간을 활용한 생활SOC 혁신디자인 교육연구단	0	0	0	1	1	0
	동아시아 SAP 융합 인재 양성 사업팀	0	0	0	1	0	0
	혁신융합형 물리인재 교육연구단	0	0	0	1	1	0
친환경 스마트 조선해양공학 교육연구단	0	0	0	1	0	0	
첨단 기계부품소재 고급인력 교육연구단	0	0	0	1	0	0	
지역 스토리텔링 콘텐츠 디자인 전문인력 양성팀	0	0	0	1	1	0	

구분	학과	전임 교원			비전임 교원		
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인
	지진방재연구센터	0	0	0	7	1	0
	BIT융합기술연구소	0	0	0	6	5	1
	기계기술연구원	0	0	0	5	1	0
	해양자원플랫폼연구사업단	0	0	0	3	0	0
	지질재해연구소	0	0	0	1	0	0
	의학연구원	0	0	0	9	4	0
	동남권그랜드ICT연구센터	0	0	0	2	0	0
	지능물류빅데이터연구소	0	0	0	3	0	0
	태양광에너지지속가능활용연구센터	0	0	0	1	1	0
	청정화력발전에너지연구소	0	0	0	3	0	0
	원전해체핵심기술연구센터	0	0	0	1	0	0
	단결정은행연구소	0	0	0	1	0	0
	사물인터넷연구센터	0	0	0	3	1	0
	Rolls-Royce대학기술센터	0	0	0	3	1	0
	극한물리연구소	0	0	0	1	0	0
	풍력발전미래기술연구센터	0	0	0	2	0	1
	녹색국토물관리연구소	0	0	0	1	0	0
	정밀정형 및 금형가공연구소	0	0	0	2	0	0
	환경연구원	0	0	0	4	3	0
	치주질환신호네트워크연구센터	0	0	0	1	1	0
	건강노화한의학과학연구센터	0	0	0	3	2	0
	실전문제연구단	0	0	0	1	0	0
	생명산업융합연구원	0	0	0	4	3	0
	치의생명과학연구소	0	0	0	4	3	0
	생산기술연구소	0	0	0	4	1	0
	사회과학연구원	0	0	0	1	1	0
	빅데이터기반금융·수산·제조 혁신산업수학센터	0	0	0	1	0	0
	교육발전연구소	0	0	0	1	1	0
	생활환경연구소	0	0	0	2	2	0
	체육과학연구소	0	0	0	2	2	0
	첨단냉동공조에너지센터	0	0	0	2	0	0
	수리과학연구소	0	0	0	1	1	0
	줄기세포융합연구센터	0	0	0	1	1	0
	신약개발연구소	0	0	0	4	3	0
	장수웰빙연구소	0	0	0	1	1	0
	한의학연구소	0	0	0	3	2	0
	지역혁신역량교육연구센터	0	0	0	1	0	0
	암세포다양성분자제어연구센터	0	0	0	1	1	0
	경영연구원	0	0	0	1	1	0
	과학교육연구소	0	0	0	1	1	0
	한국나노바이오테크놀로지센터	0	0	0	1	1	0
	블록체인플랫폼연구센터	0	0	0	1	1	1
	생명시스템연구소	0	0	0	1	1	0
	합계	1,240	256	24	1,634	840	55

- 전체 비전임교원 1,634명 가운데 강사는 953명으로 58.3%를 차지하고, 겸임교수는 230명으로 14.1%이다. 강사와 겸임교수를 제외한 비전임 교원은 451명으로 27.6%이다.
- 전체 비전임교원 1,634명 가운데 여성은 840명이고, 그중 강사는 585명이다. 이는 전체 비전임교원 대비 약 35.8%, 전체 강사 대비 61.4%를 차지한다.

〈표 15〉 단과대학별, 학과별 비전임 교원 구성 현황

(단위: 명)

구분	학과	강사			겸임교수			그 외 비전임 교수			
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	
대학/학부	인문대학	국어국문학과	13	10	1	0	0	0	2	1	2
		중어중문학과	12	8	0	0	0	0	1	1	1
		일어일문학과	15	15	2	0	0	0	1	0	1
		영어영문학과	1	1	0	0	0	0	2	0	2
		불어불문학과	9	6	0	0	0	0	1	0	1
		독어독문학과	8	5	2	0	0	0	0	0	0
		노어노문학과	5	4	0	0	0	0	1	1	1
		한문학과	12	6	0	0	0	0	0	0	0
		언어정보학과	5	3	0	0	0	0	0	0	0
		사학과	21	12	0	0	0	0	0	0	0
		철학과	13	6	0	0	0	0	0	0	0
고고학과	6	2	0	0	0	0	0	0	0		
사회과학대학	행정학과	5	1	0	0	0	0	0	0	0	
	정치외교학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	사회복지학과	4	3	0	0	0	0	0	0	0	
	사회학과	3	1	0	0	0	0	0	0	0	
	문헌정보학과	4	4	0	0	0	0	0	0	0	
	미디어커뮤니케이션학과	5	3	0	2	1	0	0	0	0	
	심리학과	13	12	0	0	0	0	0	0	0	
자연과학대학	수학과	15	12	0	0	0	0	0	0	0	
	통계학과	7	4	0	0	0	0	0	0	0	
	물리학과	11	5	0	0	0	0	0	0	0	
	화학과	5	5	0	0	0	0	0	0	0	
	생명과학과	1	0	0	2	0	0	0	0	0	
	미생물학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	분자생물학과	1	1	0	1	0	0	0	0	0	
	지질환경과학과	1	0	0	1	0	0	0	0	0	
	해양학과	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
대기환경과학과	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
공과대학	기계공학부	7	5	0	19	0	3	5	0	1	
	재료공학부	1	1	0	1	1	0	4	0	0	
	전자공학과	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
	전기공학과	3	2	0	0	0	0	0	0	0	
	건설융합학부	21	8	1	19	6	0	0	0	0	
	산업공학과	2	1	0	10	0	0	0	0	0	
	조선·해양공학과	1	0	0	0	0	0	1	0	0	
	항공우주공학과	1	0	0	0	0	0	0	0	0	

구분	학과	강사			겸임교수			그 외 비전임 교수		
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인
	유기소재시스템공학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	화공생명·환경공학부	1	1	0	2	0	0	0	0	0
	고분자공학과	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	발전공학과	1	0	0	0	0	0	0	0	0
사범대학	교육학과	44	26	0	0	0	0	2	2	0
	국어교육과	8	7	0	0	0	0	0	0	0
	독어교육과	2	1	0	0	0	0	1	1	0
	물리교육과	4	1	0	0	0	0	0	0	0
	불어교육과	0	0	0	1	0	0	1	0	1
	생물교육과	1	1	0	0	0	0	1	0	0
	수학교육과	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	역사교육과	8	6	0	0	0	0	0	0	0
	영어교육과	1	0	0	0	0	0	1	0	1
	유아교육과	13	13	0	0	0	0	0	0	0
	윤리교육과	4	2	0	0	0	0	1	0	0
	일반사회교육과	5	1	0	0	0	0	0	0	0
	지구과학교육과	5	1	0	1	1	0	0	0	0
	지리교육과	5	2	0	0	0	0	0	0	0
	체육교육과	17	4	0	2	0	0	0	0	0
	특수교육과	24	22	0	1	0	0	1	1	0
화학교육과	5	3	0	0	0	0	0	0	0	
경제통상 대학	경제학부	17	6	0	0	0	0	0	0	0
	공공정책학부	3	0	0	0	0	0	0	0	0
	관광컨벤션학과	8	6	0	0	0	0	0	0	0
	국제학부	0	0	0	0	0	0	6	3	6
	무역학부	11	7	0	0	0	0	0	0	0
경영대학	경영학과	21	12	0	0	0	0	0	0	0
	핀테크융합전공	1	0	0	0	0	0	0	0	0
약학대학	약학부	3	2	0	0	0	0	0	0	0
생활과학 대학	스포츠과학과	18	7	0	0	0	0	0	0	0
	식품영양학과	4	4	0	3	2	0	0	0	0
	실내환경디자인학과	7	6	1	2	2	0	0	0	0
	아동가족학과	3	3	0	0	0	0	0	0	0
	의류학과	2	2	0	0	0	0	0	0	0
예술대학	디자인학과	28	13	0	5	4	0	0	0	0
	무용학과	19	16	0	0	0	0	0	0	0
	미술학과	46	30	0	0	0	0	0	0	0
	예술문화영상학과	21	12	0	3	3	0	0	0	0
	음악학과	94	48	1	1	1	0	0	0	0
	조형학과	35	19	1	3	2	0	0	0	0
	한국음악학과	38	25	0	2	2	0	0	0	0
간호대학	간호학과	15	15	0	11	11	0	2	2	0
나노과학 기술대학	광메카트로닉스공학과	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	나노메카트로닉스공학과	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	나노에너지공학과	0	0	0	2	0	0	1	1	0
생명자원 과학대학	IT응용공학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	동물생명자원과학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	바이오산업기계공학과	4	1	0	0	0	0	0	0	0

구분	학과	강사			겸임교수			그 외 비전임 교수			
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	
	바이오소재과학과	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
	바이오환경에너지학과	1	0	0	9	2	0	0	0	0	
	생명환경화학과	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
	식물생명과학과	3	2	0	5	0	0	0	0	0	
	식품공학과	2	2	0	0	0	0	0	0	0	
	식품자원경제학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	원예생명과학과	3	1	0	1	0	0	0	0	0	
	조경학과	6	4	0	1	1	0	0	0	0	
	의과대학 의학과	0	0	0	50	11	0	183	59	1	
	정보의생명공학대학 의생명융합공학부	2	2	0	0	0	0	0	0	0	
정보의생명공학대학 정보컴퓨터공학부	2	0	0	2	0	0	0	0	0		
대학원	일반 대학원	일반대학원	9	4	0	0	0	1	1	0	
		도시공학과	0	0	0	0	0	0	0	0	
		사회환경시스템공학과	0	0	0	0	0	0	0	0	
		약학부	0	0	0	4	4	0	1	1	0
		융합의과학과	0	0	0	3	1	0	1	0	0
		융합학부	0	0	0	10	1	0	0	0	0
		응용화학공학부	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		제약학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	전문 대학원	글로벌경제컨설팅전공	0	0	0	4	2	0	0	0	0
		국제전문대학원	5	4	0	7	2	0	0	0	0
		치의학전문대학원	0	0	0	10	1	0	2	2	0
		한의학전문대학원	3	1	0	13	1	0	1	2	0
	특수 대학원	법학전문대학원	14	9	0	13	1	0	0	0	0
		경제통상대학원	1	0	0	0	0	0	0	0	0
		행정대학원	3	0	0	0	0	0	0	0	0
		기술창업대학원	1	0	0	0	0	0	1	0	0
		금융대학원	0	0	0	3	0	0	0	0	0
본부	본부	교무과	0	0	0	0	0	0	0	0	
		취업전략과	9	7	0	0	0	0	0	0	
		기획처 전략사업실	0	0	0	0	0	0	2	2	0
		기획처 기획평가과	0	0	0	0	0	0	1	1	0
		국제처 국제협력실	0	0	0	0	0	0	2	1	1
		교육혁신처 교육혁신과	0	0	0	0	0	0	1	1	0
		대학원혁신실	0	0	0	0	0	0	2	2	0
부속 시설	부속 기관	교양교육원 교양교육실	81	55	1	0	0	0	13	7	12
		교양교육원 행정실	0	0	0	0	0	0	1	1	0
		정보화본부	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		교수학습지원센터	2	2	0	0	0	0	1	1	0
		교육인증원	1	0	0	0	0	0	7	5	0
		언어교육원	17	16	0	0	0	0	0	0	0
		소프트웨어교육센터	0	0	0	0	0	0	4	3	0
		산학협력단	0	0	0	0	0	0	8	5	0
		효원상담원	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	부속 연구소	IBS 기후물리연구단	0	0	0	0	0	0	10	6	5
		기후과학연구소	0	0	0	0	0	0	2	1	1
		선박해양플랜트기술연구원	0	0	0	0	0	0	5	0	0
		설계기반미래성형기술개발센터	0	0	0	0	0	0	0	0	0

구분	학과	강사			겸임교수			그 외 비전임 교수		
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인
	수소선박기술센터	0	0	0	0	0	0	9	1	0
	인문학연구소	0	0	0	0	0	0	4	4	0
	점필재연구소	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	친환경스마트부품기술혁신센터	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	컬러변조 초감각 인지기술 선도연구센터	0	0	0	0	0	0	2	1	0
	통일한국연구원	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	한국민족문화연구소	0	0	0	0	0	0	3	2	0
	환경에너지연구소	0	0	0	0	0	0	4	1	0
	에너지신산업부산대학교사업단	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	경제통상연구원	0	0	0	0	0	0	5	3	0
	영화연구소	1	1	0	0	0	0	3	1	0
	문화유산보존연구소	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	여성연구소	2	2	0	0	0	0	0	0	0
	교육의 사회적 책임 연구단	0	0	0	0	0	0	3	2	0
	수리과학 인재양성 교육연구단	0	0	0	0	0	0	2	1	0
	글로벌 하이테크 소재부품 인력양성사업단	0	0	0	0	0	0	4	1	0
	부처협업인재양성사업단	0	0	0	0	0	0	4	3	0
	첨단 기계부품소재 고급인력 교육연구단	0	0	0	0	0	0	2	0	0
	지역선도 균형발전을 위한 혁신인재 양성 교육연구단	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	MICE(멀티스케일 융합 화공) 교육연구단	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	스마트 해양도시 인프라 교육연구단	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	부산 금융중심지 선진화를 위한 빅데이터 기반 디지털 금융 교육연구 사업단	0	0	0	0	0	0	3	2	0
	부산대학교 그랜드 융합의과학 교육연구단	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	인지메카트로닉스 기반 개인맞춤형 헬스케어 교육연구단	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	실버질한 맞춤형 바이오소재 인력양성사업	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	쇠퇴도시 유휴공간을 활용한 생활SOC 혁신 디자인 교육연구단	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	동아시아 SAP 융합 인재 양성 사업팀	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	혁신융합형 물리인재 교육연구단	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	친환경 스마트 조선해양공학 교육연구단	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	지역 스토리텔링 콘텐츠 디자인 전문인력 양성팀	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	지진방재연구센터	0	0	0	0	0	0	7	1	0
	BIT융합기술연구소	0	0	0	0	0	0	6	5	1
	기계기술연구원	0	0	0	0	0	0	5	1	0
	해양자원플랫폼연구사업단	0	0	0	0	0	0	3	0	0
	지질재해연구소	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	의학연구원	0	0	0	0	0	0	9	4	0
	동남권그랜드ICT연구센터	0	0	0	0	0	0	2	0	0
	지능물류빅데이터연구소	0	0	0	0	0	0	3	0	0
	태양광에너지지속가능활용연구센터	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	청정화력발전에너지연구소	0	0	0	0	0	0	3	0	0
	원전해체핵심기술연구센터	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	단결정은행연구소	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	사물인터넷연구센터	0	0	0	0	0	0	3	1	0
	Rolls-Royce대학기술센터	0	0	0	0	0	0	3	1	0

구분	학과	강사			겸임교수			그 외 비전임 교수		
		전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인
	극한물리연구소	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	풍력발전미래기술연구센터	0	0	0	0	0	0	2	0	1
	녹색국토물관리연구소	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	정밀정형 및 금형가공연구소	0	0	0	0	0	0	2	0	0
	환경연구원	0	0	0	0	0	0	4	3	0
	치주질환신호네트워크연구센터	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	건강노화환의과학연구센터	0	0	0	0	0	0	3	2	0
	실전문제연구단	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	생명산업융합연구원	0	0	0	0	0	0	4	3	0
	치의생명과학연구소	0	0	0	0	0	0	4	3	0
	생산기술연구소	0	0	0	0	0	0	4	1	0
	사회과학연구원	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	빅데이터기반금융수산제조 혁신산업수학센터	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	교육발전연구소	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	생활환경연구소	0	0	0	0	0	0	2	2	0
	체육과학연구소	0	0	0	0	0	0	2	2	0
	첨단냉동공조에너지센터	0	0	0	0	0	0	2	0	0
	수리과학연구소	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	줄기세포융합연구센터	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	신약개발연구소	0	0	0	0	0	0	4	3	0
	장수웰빙연구소	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	한의학연구원	0	0	0	0	0	0	3	2	0
	지역혁신역량교육연구센터	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	암세포다양성분자제어연구센터	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	경영연구원	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	과학교육연구소	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	한국나노바이오테크놀로지센터	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	블록체인플랫폼연구센터	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	생명시스템연구소	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	합계	953	585	10	230	63	3	451	192	42

○ 비전임교원 중 강사와 겸임교수를 제외한 451명의 비전임교원의 구성은 다음과 같다.

- 기금교수 186명, 연구교수 131명, 계약교수 43명, 객원교수 31명, 강의전담교수 22명, 초빙교수 14명, 산학협력중점교수 13명, 산학협력초빙교수 7명, 전문경력교수 2명, 실무실습초빙교수 1명, 상담전문초빙교수 1명.

○ 비전임교원 가운데 여성의 비중이 가장 높은 유형은 강의전담교수(72.7%), 계약교수(72.1%), 강사(61.2%), 연구교수(51.1%), 기금교수(33.3%), 겸임교수(27.8%) 순으로 나타났다.

○ 비전임교원 가운데 외국인 비중이 가장 높은 유형은 객원교수(93.5%)이다. 그 외 연구교수(8.4%), 겸임교수(1.3%), 강사(0.9%) 순이다.

〈표 16〉 비전임 교원 현황

(단위: 명)

강사			겸임교수			기금교수			연구교수		
전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인
953	585	10	230	63	3	186	62	0	131	67	11
계약교수			객원교수			강의전담교수			초빙교수		
전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인
43	31	0	31	13	29	22	16	0	14	0	2
산학협력중점교수			산학협력초빙교수			전문경력교수			실무실습초빙교수		
전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인	전체	여성	외국인
13	1	0	7	0	0	2	0	0	1	0	0
상담전문초빙교수			합계								
전체	여성	외국인	전체	여성	외국인						
1	0	0	1,634	840	55						

4) 전임교원의 최종 학위 현황

- 전체 전임교원 1,240명의 최종 학위를 살펴보면, 박사가 1,214명, 석사 23명, 전문연구자과정 1명, 학사 2명이다.
- 최종 학위로 박사학위를 취득한 전임교원 1,214명 중 국내 박사는 787명, 국외 박사는 427명이다.
- 최종 학위로 석사학위를 취득한 전임교원 24명 중 국내 석사는 16명, 국외 석사는 8명이다.
- 단과대학별로 검토했을 때, 전임교원의 국외 최종 학위 취득자가 가장 높은 대학은 특수대학원(100%), 경제통상대학(75.5%), 인문대학(57.3%), 사회과학대학(54.4%) 순으로 나타난다.

〈표 17〉 단과대학별 전임교원의 최종 학위 취득 현황

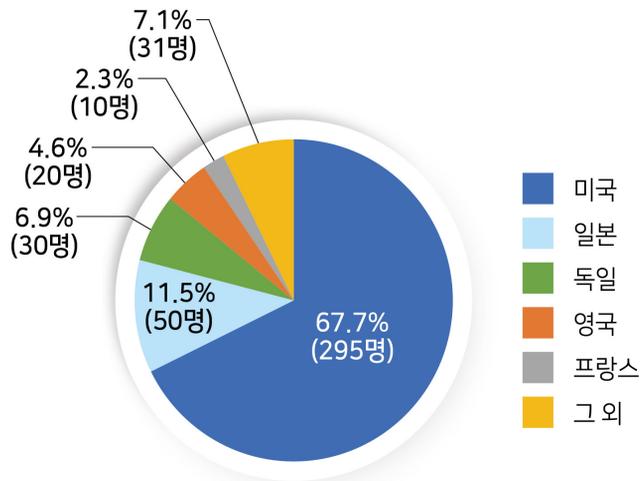
(단위: 명)

구분	학사		석사		전문연구자과정	박사		합계	
	국내	국외	국내	국외	국외	국내	국외		
대학/ 학부	인문대학	0	0	0	0	0	32	43	75
	사회과학대학	0	0	0	0	0	26	31	57
	자연과학대학	0	0	0	0	0	61	59	120
	공과대학	0	0	0	2	0	95	67	164
	사범대학	0	0	0	0	0	53	45	98
	경제통상대학	0	0	0	0	0	12	27	39
	경영대학	0	0	0	0	0	25	13	38
	생활과학대학	0	0	0	0	0	20	12	32

구분	학사		석사		전문연구자과정	박사		합계	
	국내	국외	국내	국외	국외	국내	국외		
대학원	예술대학	0	0	9	4	1	19	12	45
	간호대학	0	0	0	0	0	11	5	16
	나노과학기술대학	0	0	0	0	0	23	12	35
	생명자원과학대학	0	0	1	0	0	45	16	62
	의과대학	0	0	1	0	0	121	1	123
	정보의생명공학대학	0	0	0	0	0	26	11	37
대학원	일반대학원	0	0	0	1	0	64	47	112
	전문대학원	2	0	4	1	0	121	19	147
	특수대학원	0	0	0	0	0	0	1	1
부속 시설	부속기관	0	0	0	0	0	11	2	13
	부속연구소	0	0	0	0	0	22	4	26
합계		2	0	15	8	1	787	427	1,240

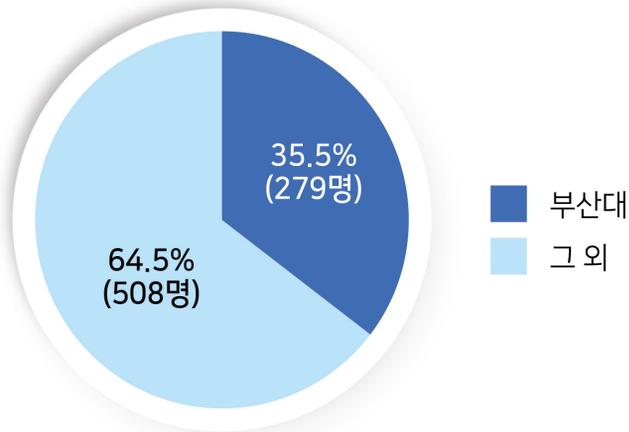
○ 전체 전임교원 중 국외에서 최종 학위를 취득한 사람은 총 436명이다.

- 이 중 427명이 박사학위를 취득했고, 8명이 석사, 1명이 전문연구자과정을 졸업했다.
- 최종 학위 수여국을 살펴보면, 미국이 295명으로 가장 많다. 그다음으로 일본 50명, 독일 30명, 영국 20명, 프랑스 10명, 중국 6명, 호주 6명, 캐나다 5명, 인도 3명, 대만 3명, 이탈리아 2명, 러시아 2명, 남아프리카 1명, 오스트리아 1명, 핀란드 1명, 스위스 1명 순으로 나타났다.



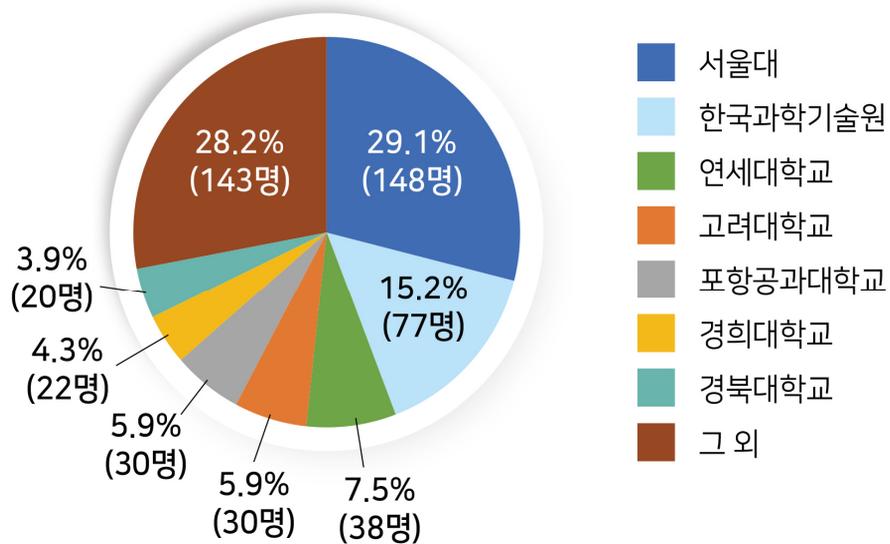
<그림 15> 국외 최종 학위 취득국 (N=436)

○ 전체 전임교원 중 국내에서 박사학위를 취득한 사람은 787명이고, 그중 부산대학교에서 박사학위를 취득한 사람은 279명이다.



〈그림 16〉 국내 박사학위 취득자 중 부산대학교 출신 비율(N: 787)

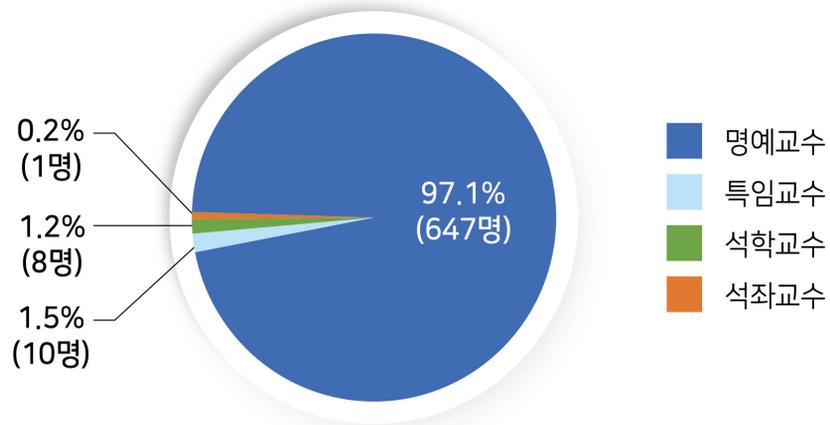
○ 부산대학교를 제외한 국내 대학교에서 박사학위를 취득한 사람은 508명이다. 이중 서울대학교에서 박사학위를 취득한 사람이 148명으로 가장 많고, 한국과학기술원 77명, 연세대학교 38명 순이다.



〈그림 17〉 국내 박사학위 취득자 중 부산대학교 외 출신 비율(N: 508)

5) 기타 교원

○ 부산대학교 교원 중에는 전임교원, 비전임교원 외에 명예교수, 석좌교수, 석학교수, 특임교수가 있다. 총 666명이다.

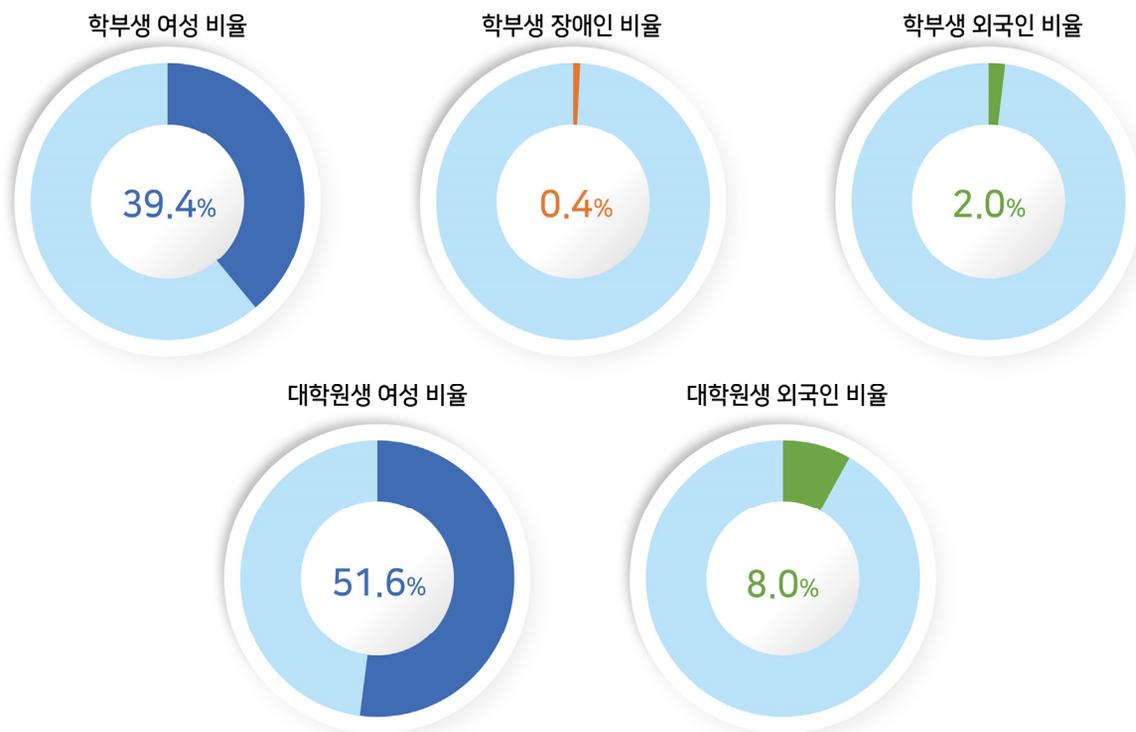


〈그림 18〉 기타 교원 비율(N: 666)

4. 학생의 구성 및 다양성 현황

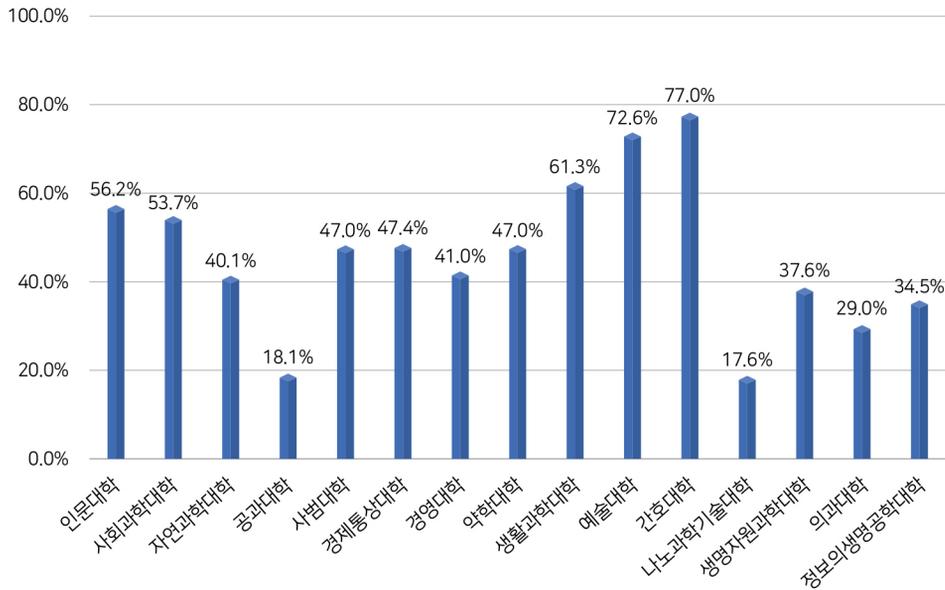
1) 학부생

- 재적생과 신입생을 합쳐서 전체 학부생은 총 26,400명이다. 이 가운데 여성은 10,404명으로 39.4%를 차지하고, 장애인은 97명으로 0.4%, 외국인인 534명으로 2.0%에 해당한다. 대학원생은 총 8,339명이고 이 가운데 여성은 4,303명으로 51.6%, 외국인인 674명으로 8.0%에 해당한다.



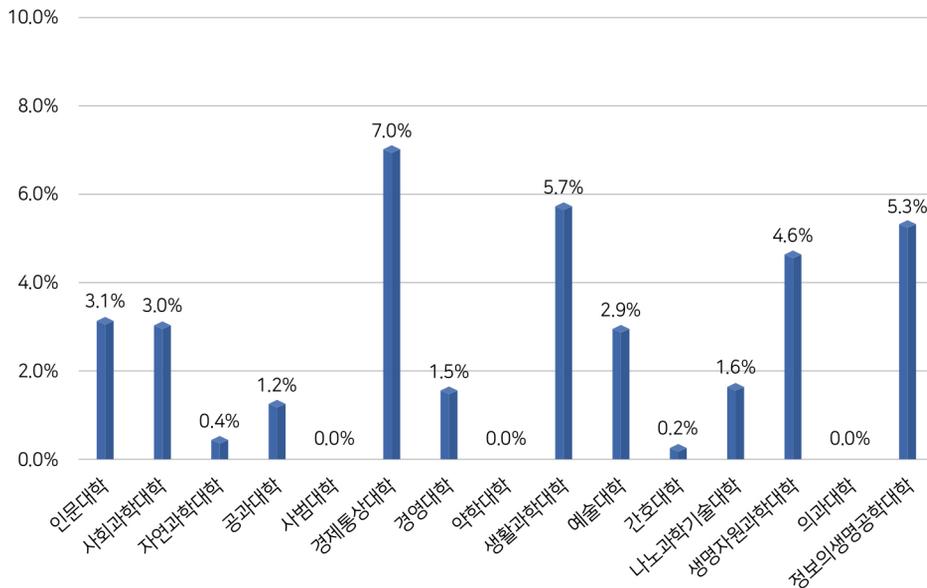
〈그림 19〉 학부생 및 대학원생의 구성 현황

○ 단과대학별 학부생 여성의 비중이 가장 높은 대학은 간호대학(77%), 예술대학(72.6%), 생활과학대학(61.3%)으로 나타났다.



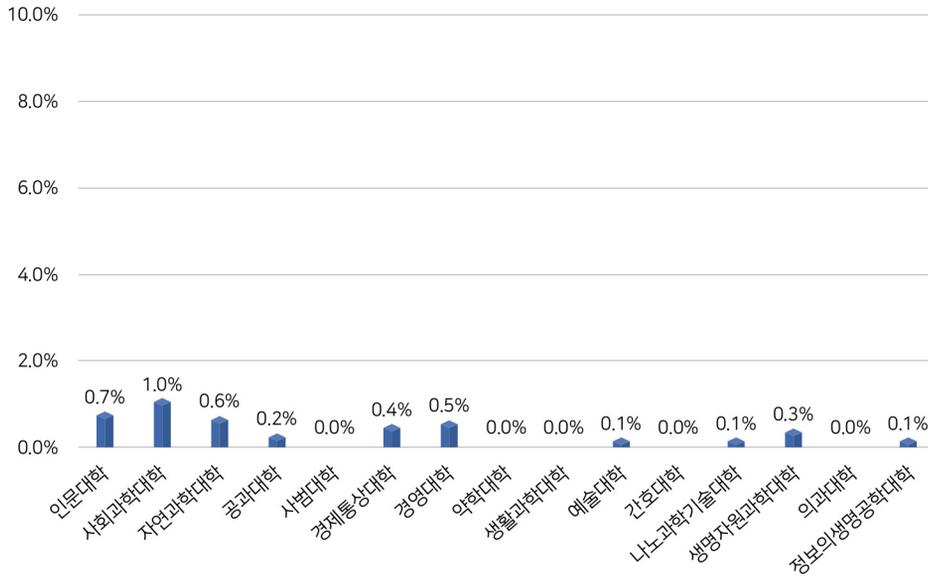
〈그림 20〉 단과대학별 여성 학부생 비율

○ 단과대학별 외국인 학생의 비중이 가장 높은 대학은 경제통상대학(7.0%), 생활과학대학(5.7%), 정보의생명공학대학(5.3%)으로 나타났다.



〈그림 21〉 단과대학별 외국인 학부생 비율

○ 전체 학부생 가운데 장애인의 비율은 0.4%이고, 장애인 학생의 비중이 가장 높은 대학은 사회과학대학(1.0%), 인문대학(0.71%), 자연과학대학(0.6%), 경영대학(0.5%) 순으로 나타났다.



〈그림 22〉 단과대학별 장애인 학부생 비율

○ 학과별 여성, 외국인, 장애인 구성은 다음과 같다.

〈표 18〉 학과별 여성, 외국인, 장애인 구성

(단위: 명)

단과대학	학과	전체	여성	외국인	장애인
인문대학	국어국문학과	217	138	37	1
	중어중문학과	210	144	3	0
	일어일문학과	221	119	9	2
	영어영문학과	288	201	10	2
	불어불문학과	195	127	2	1
	독어독문학과	183	105	1	1
	노어노문학과	180	83	2	1
	사학과	204	91	3	3
	철학과	176	67	0	1
	한문학과	174	84	0	4
	고고학과	154	73	1	1
	언어정보학과	173	103	6	0
사회과학대학	행정학과	246	94	3	3
	정치외교학과	233	110	9	2
	사회복지학과	260	153	6	4
	사회학과	266	151	7	4
	심리학과	264	145	9	2
	문헌정보학과	165	105	0	1
	미디어커뮤니케이션학과	204	121	16	0

단과대학	학과	전체	여성	외국인	장애인
자연과학대학	수학과	293	68	1	3
	물리학과	359	70	0	2
	통계학과	243	77	5	3
	화학과	419	206	1	4
	미생물학과	263	141	2	0
	분자생물학과	288	162	1	0
	생명과학과	286	134	1	4
	지질환경과학과	237	90	1	1
	대기환경과학과	236	97	0	1
	해양학과	206	90	0	0
공과대학	기계공학부	1,801	147	27	2
	조선·해양공학과	455	48	1	0
	항공우주공학과	321	33	9	2
	전기공학과	469	64	0	0
	전자공학과	560	97	2	0
	재료공학부	529	108	1	3
	고분자공학과	270	90	0	0
	산업공학과	290	75	4	4
	유기소재시스템공학과	243	72	0	0
	전자전기공학부	1	0	0	0
	전기컴퓨터공학부	341	33	16	0
	화학생명·환경공학부	585	226	6	1
	건설융합학부	1,214	294	22	7
	발전공학과	40	2	0	0
	사범대학	국어교육과	127	55	0
영어교육과		134	78	0	0
독어교육과		53	24	0	0
불어교육과		50	40	0	0
교육학과		75	44	0	0
유아교육과		79	73	0	0
특수교육과		79	52	0	3
일반사회교육과		101	47	0	0
역사교육과		103	45	0	0
지리교육과		94	46	0	0
윤리교육과		68	33	0	0
수학교육과		139	43	0	0
물리교육과		74	16	0	0
화학교육과		91	36	0	0
생물교육과		91	48	0	0
지구과학교육과		92	32	0	0
체육교육과		126	29	0	0
경제통상대학		무역학부	600	307	40
	경제학부	589	199	9	0
	관광컨벤션학과	161	105	17	1
	국제학부	176	110	54	0
	공공정책학부	208	101	1	5

단과대학	학과	전체	여성	외국인	장애인
경영대학	경영학과	1,541	632	23	7
약학대학	제약학과	1	0	0	0
	약학부	411	194	0	0
생활과학대학	식품영양학과	228	167	5	0
	의류학과	239	169	21	0
	아동가족학과	128	100	3	0
	실내환경디자인학과	147	95	24	0
	스포츠과학과	212	51	1	0
예술대학	음악학과	307	196	3	0
	미술학과	225	178	2	0
	조형학과	163	140	0	0
	한국음악학과	186	121	0	0
	무용학과	150	136	0	0
	디자인학과	300	216	16	2
	예술문화영상학과	161	96	22	0
간호대학	간호학과	416	320	1	0
나노과학기술대학	나노메카트로닉스공학과	224	31	1	1
	나노에너지공학과	246	50	6	0
	광메카트로닉스공학과	256	47	5	0
생명자원과학대학	식물생명과학과	163	64	0	0
	원예생명과학과	164	67	3	0
	동물생명자원과학과	166	71	1	1
	원예생명과학과	20	6	0	0
	식품공학과	160	66	0	0
	생명환경화학과	177	89	1	0
	바이오소재과학과	162	66	0	0
	바이오산업기계공학과	158	27	0	0
	바이오환경에너지학과	169	67	0	0
	IT응용공학과	204	50	3	2
	조경학과	224	96	0	2
식품자원경제학과	171	60	1	1	
의과대학	의학과	498	150	0	0
	의예과	259	77	0	0
정보의생명공학대학	의생명융합공학부	293	146	0	0
	정보컴퓨터공학부	599	162	47	1
총 계		26,400	10,404	534	97

○ 신입생의 출신 지역을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 19〉 단과대학별 신입생 출신 지역 현황

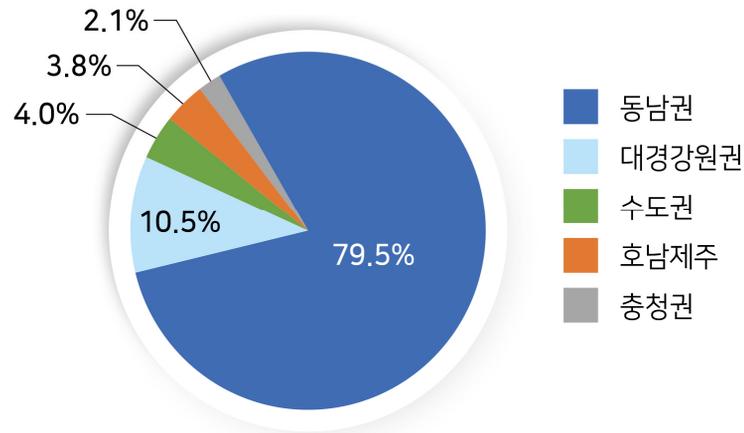
(단위: 명)

단과대학	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	세종	울산	인천	전남	전북	제주	충남	충북	해외	합계
인문과학대학	1	13	91	23	2	21	5	195	8	0	17	2	4	5	2	3	2	0	394
사회과학대학	4	3	70	21	2	10	3	119	3	1	17	0	3	8	5	1	2	0	272
자연과학대학	3	13	108	34	2	25	7	213	7	1	44	3	4	6	16	3	5	0	494
공과대학	1	8	283	64	10	56	4	563	9	1	98	0	8	11	0	5	7	0	1,128
사범대학	2	11	91	27	2	14	1	125	6	2	25	1	1	2	6	4	4	0	324
경제통상대학	1	1	66	18	0	14	3	119	4	0	18	0	10	3	3	1	2	0	263
경영대학	1	2	56	18	1	14	1	105	2	1	24	1	6	1	0	2	1	0	236
약학대학	0	0	14	0	0	2	1	31	7	0	8	1	0	1	0	0	0	0	65
생활과학대학	2	2	34	6	3	7	2	75	4	1	7	1	4	1	3	1	1	0	154
예술대학	0	6	47	10	3	11	2	175	5	1	12	0	2	4	3	1	0	0	282
간호대학	1	1	23	2	0	5	0	41	0	0	8	0	0	0	1	0	1	1	84
나노과학기술대학	0	2	25	2	3	5	1	68	1	0	20	0	0	0	0	1	0	0	128
생명자원과학대학	1	11	64	13	5	26	4	191	8	1	15	1	3	2	4	1	0	0	350
의과대학	0	3	26	0	0	2	0	63	12	0	13	1	2	0	0	3	0	0	125
정보의생명공학대학	0	6	63	12	0	5	1	123	0	0	25	0	2	2	1	0	2	1	243
치의학전문대학원 (학석사연계과정)	0	3	10	0	0	1	1	14	6	0	5	0	0	0	0	0	0	0	40
한의학전문대학원 (학석사연계과정)	0	3	6	0	0	0	0	7	4	0	4	0	1	0	0	0	0	0	25
총합계	17	88	1,077	250	33	218	36	2,227	86	9	360	11	50	46	44	26	27	2	4,607

○ 전체 신입생 4,607명 중 부산 출신 학생이 2,227명으로 48.3%를 차지한다. 그다음으로 경남 1,077명(23.4%), 울산 360명(7.8%), 대구 218명(4.7%) 순으로 나타난다.

○ 권역별로 살펴보면 동남권(79.5%)이 가장 많고, 그다음으로 대경강원권(10.5%), 수도권(4%), 호남제주권(3.8%) 순으로 조사되었다.

- 수도권(서울특별시, 인천광역시, 경기도), 충청권(대전광역시, 세종특별자치시, 충청북도, 충청남도), 대경강원권(대구광역시, 경상북도, 강원도), 동남권(부산광역시, 울산광역시, 경상남도), 호남제주권(광주광역시, 전라북도, 전라남도, 제주특별자치도)으로 구분.



〈그림 23〉 신입생 출신 권역별 분포

○ 단과대학별로 신입생의 출신 권역의 비중을 살펴보면, 동남권의 신입생 비중이 높은 단과대학은 나노과학기술대학이 88.3%, 그다음으로 정보의생명공학대학 86.8%, 간호대학 85.7% 순이다. 수도권 신입생의 비중이 높은 대학은 한의학전문대학원(학석사연계과정)이 28%, 치의학전문대학원(학석사연계과정) 22.5%, 의과대학 12.8% 순이다. 대경강원권에서는 경영대학이 14%, 경제통상대학 12.5%, 생명자원과학대학의 비중이 11.4% 순이다. 충청권에서는 사범대학이 3.4%로 가장 높고, 자연과학대학 3.2%, 생활과학대학 3.2% 순이다. 호남제주권에서는 생활과학대학이 7.1%로 가장 높고, 그다음 사회과학대학 6.6%, 경제통상대학이 6%이다.

〈표 20〉 단과대학별 신입생의 출신 권역 분포

(단위: 명)

단과대학	수도권	충청권	대경강원권	동남권	호남제주	해외	
인문대학	23	10	45	303	13	0	394
사회과학대학	6	7	35	206	18	0	272
자연과학대학	23	16	62	365	28	0	494
공과대학	17	17	121	944	29	0	1,128
사범대학	18	11	43	241	11	0	324
경제통상대학	5	6	33	203	16	0	263
경영대학	5	5	33	185	8	0	236
약학대학	8	1	2	53	1	0	65
생활과학대학	7	5	15	116	11	0	154
예술대학	11	4	21	234	12	0	282
간호대학	1	1	8	72	1	1	84
나노과학기술대학	3	2	7	113	3	0	128
생명자원과학대학	20	6	40	270	14	0	350
의과대학	16	3	2	102	2	0	125
정보의생명공학대학	6	3	17	211	5	1	243
치의학전문대학원(학석사연계과정)	9	1	1	29	0	0	40
한의학전문대학원(학석사연계과정)	7	0	0	17	1	0	25
총합계	185	98	485	3,664	173	2	4,607

○ 신입생의 약 47.5%는 수능, 논술, 실기 등의 일반전형으로 합격하였고, 약 52.5%는 특별전형으로 입학했다. 특별전형 중 학생부교과는 30.3%, 학생부종합은 26.2%, 지역인재는 24.6%로 높은 비중을 차지한다. 특별전형 중 사회적 배려 대상자는 7.9%, 저소득층 학생은 3.7%, 농어촌 학생은 5.1%로 조사되었다.

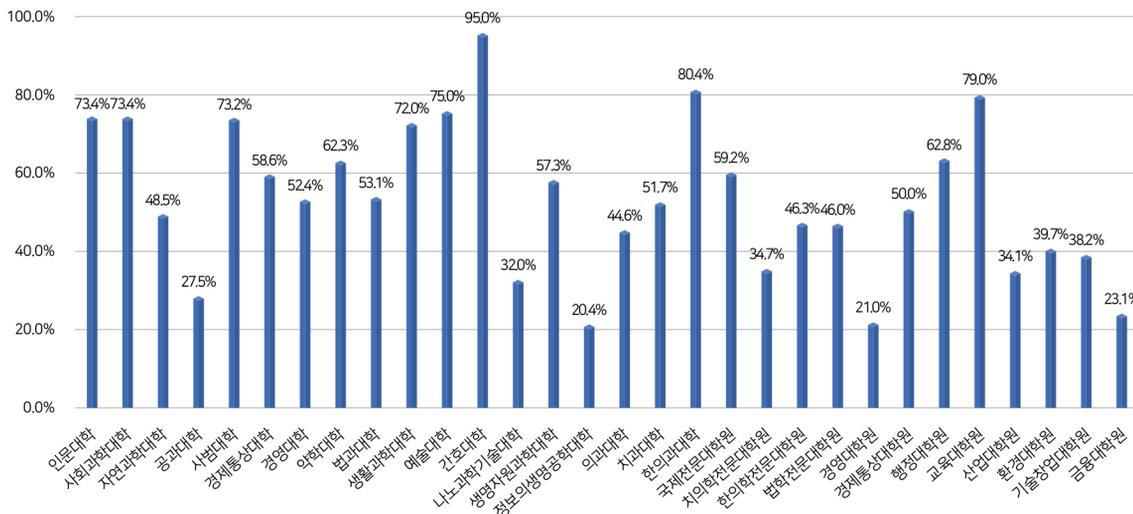
〈표 21〉 신입생 입학 전형별 분포

(단위: 명)

전형명	일반전형			특별전형										전체	
	논술	실기	수능	학생부교과	학생부종합	농어촌학생	사회적배려대상자	저소득층학생	지역인재저소득층학생	지역인재	체육특기자	특성화교출신자	특성화교졸재직자		특수교육대상자
합격인원	356	211	1,622	735	634	125	192	90	4	595	8	14	5	16	4,607

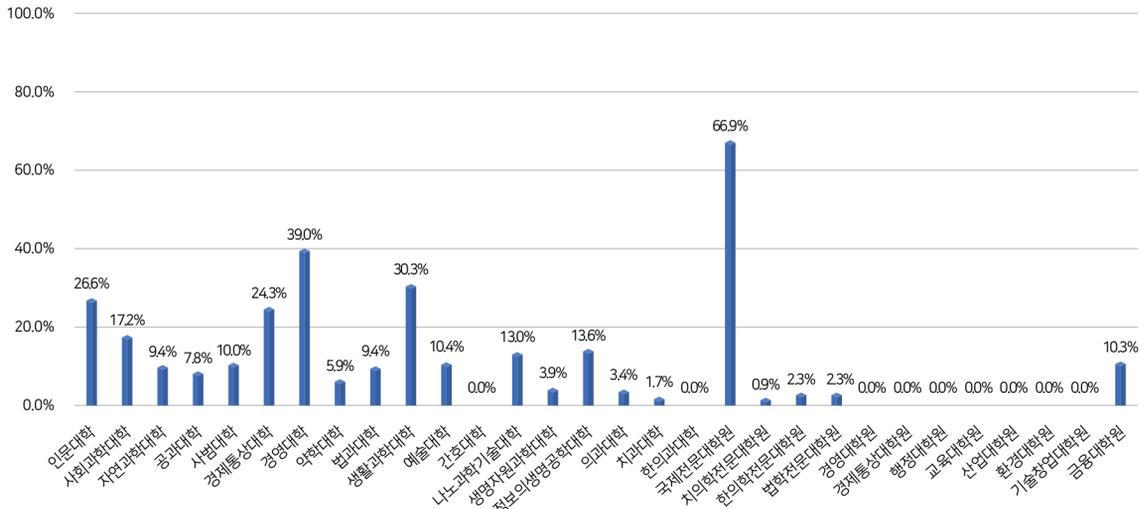
2) 대학원생

○ 전체 대학원생 8,339명 가운데 단과대학별 여성의 비율은 평균 51.6%에 달하며, 여성의 비중이 가장 높은 대학은 간호대학 95%이고, 그다음으로 한의과대학 80.4%, 교육대학원 79%, 예술대학 75%, 인문과학대학 73.4%, 사회과학대학 73.4%, 사범대학 73.2% 순으로 나타났다. 여성 비율이 가장 낮은 단과대학은 정보의생명공학대학 20.4%, 경영대학원 21%, 금융대학원 23.1%, 공과대학 27.5%, 나노과학기술대학으로 32% 순이다.



〈그림 24〉 단과대학별 여성 대학원생 비율

○ 전체 대학원생 가운데 단과대학별 외국인의 비율은 평균 8.1%에 달하며, 외국인의 비중이 가장 높은 대학은 국제전문대학원 66.9%, 경영대학 39%이고, 그다음으로 생활과학대학 30.3%, 인문과학대학 26.6%, 경제통상대학 24.3% 순이다. 간호대학, 한의과대, 그리고 경영대학원, 경제통상대학원, 행정대학원, 교육대학원, 산업대학원, 환경대학원, 기술창업대학원에는 외국인 학생이 한 명도 없다. 금융대학원을 제외한 특수대학원 모든 대학원에 외국인이 한 명도 없는 것이다.



〈그림 25〉 단과대학별 외국인 대학원생 비율

○ 전체 대학원생 8,339명 가운데 여성은 4,303명으로 약 51.6%의 비중을 차지한다. 외국인은 674명으로 약 8.1%의 비중을 차지하고 있는 것으로 조사되었다.

- 학부생보다 대학원생의 여성 비율이 높고, 외국인 비율 역시 높다.

〈표 22〉 단과대학별 여성, 외국인 대학원생 분포

(단위: 명)

단과대학	학과	전체	여성	외국인
인문대학	국어국문학과	49	42	26
	중어중문학과	4	4	0
	일어일문학과	7	5	4
	영어영문학과	46	40	7
	불어불문학과	1	1	0
	독어독문학과	4	1	1
	노어노문학과	2	2	0
	사학과	21	8	2
	철학과	21	8	0
	한문학과	16	11	2
	고고학과	40	28	1
	언어학과	9	6	2
	외국어로서의한국어교육전공	68	56	32
	인지과학전공	2	1	0

단과대학	학과	전체	여성	외국인
사회과학대학	행정학과	6	4	0
	정치외교학과	12	6	5
	사회복지학과	67	48	2
	사회학과	15	9	3
	문헌정보학과	29	25	0
	미디어커뮤니케이션학과	31	25	22
	심리학과	43	32	3
자연과학대학	수학과	38	20	9
	통계학과	25	9	2
	물리학과	37	6	1
	화학과	73	38	9
	기후시스템전공	3	1	3
	생명시스템학과	93	61	6
	지구환경시스템학부	71	30	2
공과대학	기계공학부	299	39	44
	산업공학과	49	15	8
	조선·해양공학과	91	13	4
	항공우주공학과	47	9	3
	문화유산보존과학전공	6	4	5
	도시공학과	28	16	1
	사회환경시스템공학과	99	38	7
	융합학부	55	14	0
	응용화학공학부	180	87	8
	건축공학과	30	7	0
	건축학과	42	22	7
	그린설비융합전공	10	0	0
	기계부품시스템전공	38	4	0
	로봇융합전공	10	0	0
	스마트가전공조시스템학과	48	2	0
	에너지융합발전연소전공	3	0	0
	원자력공학전공	20	2	0
	재료공학과	211	82	15
	전기전자공학과	123	28	6
	사범대학	교육학과	121	102
과학교육학과		22	9	0
과학기술인문학협동과정		3	1	0
국어교육학과		41	33	18
국제교육개발협력전공		6	6	0
글로벌ICT정책전공		1	0	1
글로벌교원교육전공		10	6	0
사회교육학과		24	15	0
수학교육학과		16	9	0
영재교육전공		2	2	0
외국어교육학과		27	25	0
유아교육학과		26	25	0
윤리교육학과		10	7	1
지구과학과		9	4	0
체육학과		34	11	1

단과대학	학과	전체	여성	외국인
	특수교육학과	43	37	1
	화학소재학과	16	9	8
	교육과미디어융합전공	8	6	0
경제통상대학	관광컨벤션학과	33	31	3
	글로벌경제컨설팅전공	23	9	0
	NGO학전공	2	2	0
	경제학과	38	18	11
	공공정책학과	16	9	0
	공기업정책전공	19	7	0
	무역학과	38	23	27
	경영학과	121	84	73
경영대학	경영컨설팅학과	11	1	0
	디지털융합전략전공	15	0	0
	부동산학전공	35	11	0
	사회적기업학전공	5	2	0
	약학과	36	24	2
약학대학	제약학과	48	29	3
	생물정보학및장수과학전공	1	0	0
법과대학	법학과	55	28	5
	여성학전공	9	6	1
생활과학대학	식품영양학과	33	25	8
	실내환경디자인학과	22	13	18
	이동가족학과	26	26	3
	의류학과	19	16	8
	스포츠과학과	32	15	3
예술대학	디자인학과	52	36	15
	무용학과	15	12	1
	미술학과	27	18	6
	예술문화영상학과	33	24	14
	음악학과	93	75	0
	조형학과	22	19	0
	한국음악학과	63	47	1
	예술·문화외영상매체협동과정	71	51	2
간호대학	간호학과	163	155	0
나노과학기술대학	나노메카트로닉스공학과	23	1	1
	나노융합기술학과	39	17	7
	인지메카트로닉스공학과	38	14	5
생명자원과학대학	IT응용공학과	5	2	0
	동물생명자원과학과	19	9	0
	바이오산업기계공학과	4	2	0
	바이오소재과학과	23	12	0
	바이오환경에너지학과	5	1	0
	국제차산업문화전공	12	11	2
	생명환경화학과	13	8	0
	식물생명과학과	17	8	2
	식품공학과	1	1	0
	식품자원경제학과	6	2	0
원예생명과학과	10	8	0	

단과대학	학과	전체	여성	외국인
정보의생명공학대학	조경학과	10	8	1
	생명자원응용과학과	4	2	0
	ICT융합학과	25	3	0
	정보융합공학과	181	39	28
의과대학	의학과	145	55	0
	융합의과학과	72	46	8
	유전체데이터과학전공	6	1	0
	의공학전공	10	2	0
치과대학	치의학과	58	30	1
한의과대학	한의학과	29	20	0
	통합예술치료학과	22	21	0
국제전문대학원	국제물류및항만관리전공	36	23	21
	국제지역,협력전공	42	28	26
	국제통상전공	74	38	53
	한국학전공	5	4	5
치의학전문대학원	치의학과	451	155	2
	치의생명과학과	4	3	2
한의학전문대학원	한의학과	290	133	2
	한 의과학과	19	10	5
법학전문대학원	법학과	426	196	1
경영대학원	BNK디지털금융학과	30	7	0
	Techno-MBA전공	16	2	0
	경영학전공	414	88	0
경제통상대학원	경제통상전공	59	29	0
	공공정책전공	30	19	0
	관광컨벤션전공	22	11	0
	글로벌정책전공	2	0	0
	공공감사전공	5	0	0
행정대학원	행정학과	94	37	0
	사회복지학과	167	127	0
교육대학원	교육학과	1,121	886	0
산업대학원	토목공학전공	28	3	0
	건축학전공	42	18	0
	건축공학전공	42	5	0
	유기소재시스템공학전공	3	2	0
	고분자공학전공	23	5	0
	스포츠산업학전공	17	4	0
	원예생명과학전공	19	6	0
	조경학전공	22	9	0
	국제차산업문화전공	40	34	0
	재료공학전공	9	0	0
	조선,해양공학전공	7	0	0
환경대학원	환경공학과	25	8	0
	환경과학과	7	3	0
	도시계획학과	26	12	0
기술창업대학원	기술창업학과	89	34	0
금융대학원	파생금융전공	39	9	4
합계		8,339	4,303	674

3) 외국인 학생 출신국 다양성

- 전체 외국인 학부생 및 대학원생 1,208명 가운데 출신국을 살펴보면, 중국이 531명(44%)으로 가장 많고, 그다음으로는 베트남 85명(7%), 카자흐스탄 82명(6.8%), 우즈베키스탄 77명(6.4%), 몽골 67명(5.5%) 순으로 나타났다. 특히 중국은 학부생과 대학원생 모두 가장 많은 숫자와 비중을 차지하고 있는 것으로 조사되었다.

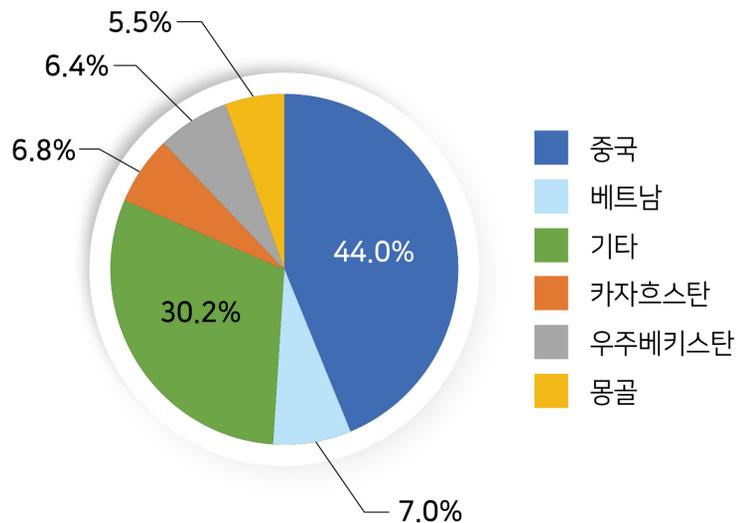
〈표 23〉 단과대학별 외국인 학부생, 대학원생 출신국 분포

(단위: 명)

단과 대학	출신국	몽골		베트남		우즈베키스탄		중국		카자흐스탄		기타		전체	
		학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원
인문 대학	국어국문학과	1	0	5	2	0	1	26	22	0	0	5	1	37	26
	중어중문학과	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0
	일어일문학과	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	4	3	9	4
	영어영문학과	0	0	1	0	1	0	4	5	2	1	2	1	10	7
	불어불문학과	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0
	독어독문학과	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	노어노문학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
	사학과	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	3	2
	한문학과	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	고고학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1
	언어정보학과	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	6	0
언어학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	
외국어로서의한국어교육전공	0	0	0	6	0	0	0	21	0	0	0	5	0	32	
사회과학 대학	행정학과	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0
	정치외교학과	1	0	0	0	2	0	0	4	0	0	6	1	9	5
	사회복지학과	1	0	2	0	0	0	2	1	0	0	1	1	6	2
	사회학과	0	0	1	0	0	0	5	3	0	0	1	0	7	3
	미디어커뮤니케이션학과	0	1	3	1	0	0	10	16	0	0	3	4	16	22
심리학과	2	0	0	0	0	0	4	1	2	0	1	2	9	3	
자연과학 대학	수학과	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0	0	3	1	9
	물리학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	통계학과	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1	2	5	2
	화학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	1	9
	미생물학과	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0
	분자생물학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	생명과학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	지질환경과학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	기후시스템전공	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	생명시스템학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	6
지구환경시스템학부	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	
공과대학	기계공학부	5	0	6	3	0	0	1	22	12	1	3	18	27	44
	조선·해양공학과	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	1	4
	항공우주공학과	4	0	0	2	0	0	0	0	2	0	3	1	9	3
	전자공학과	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0
	재료공학부	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	산업공학과	1	0	0	2	0	0	2	1	0	0	1	5	4	8
전기컴퓨터공학부	6	0	1	0	1	0	5	0	2	0	1	0	16	0	

단과 대학	출신국	몽골		베트남		우즈베키스탄		중국		카자흐스탄		기타		전체	
	학부/대학원생	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원
	화공생명.환경공학부	2	0	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	6	0
	건설융합학부	7	0	0	0	3	0	3	0	6	0	3	0	22	0
	문화유산보존과학전공	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	5
	도시공학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	사회환경시스템공학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	0	7
	응용화학공학부	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	6	0	8
	건축학과	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	3	0	7
	재료공학과	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	4	0	15
	전기전자공학과	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	4	0	6
사범대학	교육학과	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	1	0	12
	국어교육학과	0	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	1	0	18
	글로벌CT정책전공	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	윤리교육학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	체육학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	특수교육학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	화학소재학과	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	6	0	8
경제통상 대학	무역학부	1	0	9	0	2	0	21	0	1	0	6	0	40	0
	경제학부	1	0	2	0	1	0	4	0	0	0	1	0	9	0
	관광컨벤션학과	1	0	1	0	1	1	5	1	0	0	9	1	17	3
	국제학부	2	0	1	0	18	0	1	0	14	0	18	0	54	0
	공공정책학부	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	경제학과	0	0	0	0	0	1	0	10	0	0	0	0	0	11
	무역학과	0	0	0	0	0	1	0	25	0	0	0	1	0	27
경영대학	경영학과	2	3	2	2	1	2	7	44	2	1	9	21	23	73
법과대학	법학과	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5
	여성학전공	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
약학대학	약학과	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	제약학과	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3
생활과학 대학	식품영양학과	0	1	0	0	0	0	1	7	1	0	3	0	5	8
	실내환경디자인학과	2	0	1	0	2	0	15	17	1	0	3	1	24	18
	아동가족학과	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	3	3
	의류학과	1	1	0	0	0	0	11	7	0	0	9	0	21	8
	스포츠과학과	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	3
예술대학	디자인학과	1	0	0	0	0	0	13	14	0	1	2	0	16	15
	무용학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	미술학과	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0	0	2	6
	예술문화영상학과	0	0	2	0	0	0	15	11	1	0	4	3	22	14
	음악학과	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0
	한국음악학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
간호대학	예술·문화외영상매체협동과정	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
	간호학과	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
나노과학 기술대학	광메카트로닉스공학과	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	5	0
	나노메카트로닉스공학과	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	나노에너지공학과	1	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	6	0
	나노융합기술학과	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	2	0	7
	인지메카트로닉스공학과	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	5
생명자원 과학대학	식품생명과학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
	원예생명과학과	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	3	0

단과 대학	출신국	몽골		베트남		우즈베키스탄		중국		카자흐스탄		기타		전체	
	학부/대학원생	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원	학부	대학원
	동물생명자원과학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	생명환경화학학과	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	IT응용공학과	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0
	조경학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	식품자원경제학과	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	국제차산업문화전공	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
의과대학	융합의과학과	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	0	8
정보의생명공학대학	정보컴퓨터공학부	9	0	2	0	4	0	7	0	13	0	12	0	47	0
	정보융합공학과	0	0	0	5	0	1	0	3	0	3	0	17	0	28
치과대학	치의학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	국제물류및항만관리전공	0	0	0	6	0	4	0	1	0	0	0	11	0	22
국제전문대학원	국제지역·협력전공	0	0	0	1	0	8	0	1	0	0	0	16	0	26
	국제통상전공	0	0	0	3	0	16	0	10	0	3	0	21	0	53
	한국학전공	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	0	5
치의학전문대학원	치의학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
한의학전문대학원	치의생명과학과	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	한의학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	한외과학과	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	5
법학전문대학원	법학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
금융대학원	파생금융전공	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3
소 계		57	10	44	41	39	38	192	339	69	13	133	232	534	674
총 계		67		85		77		531		82		365		1,208	



〈그림 26〉 외국인 학생 출신국가 비율

○ 학부와 대학원생을 합쳐서 10명 이상인 기타 출신국에는 대만, 러시아, 미국, 미얀마, 방글라데시, 인도네시아, 인도, 일본, 키르기스스탄, 태국, 파키스탄 등이 있다.

제3장 구성원의 대표성과 의사결정기구의 다양성

1. 주요 보직
2. 주요 위원회
3. 교육기본시설 및 부속기관

1. 주요 보직

1) 주요 보직 범주

- 본 보고서에서 살펴볼 주요 보직 범주는 <표 24>와 같다.
- 본부에 총장, 부총장(3명), 처장(6명)으로 구성된 보직자 총 10명이 있고, 각 대학의 학장 15명이 있다. 그리고 대학원(1명), 특수 대학원(8명), 전문 대학원(4명)에 보직자 13명이 있다.
- 총 주요 보직자 수는 38명이다. 단, 대학원장은 교육부총장이 겸직을 하고 있다.

<표 24> 주요 보직 범주

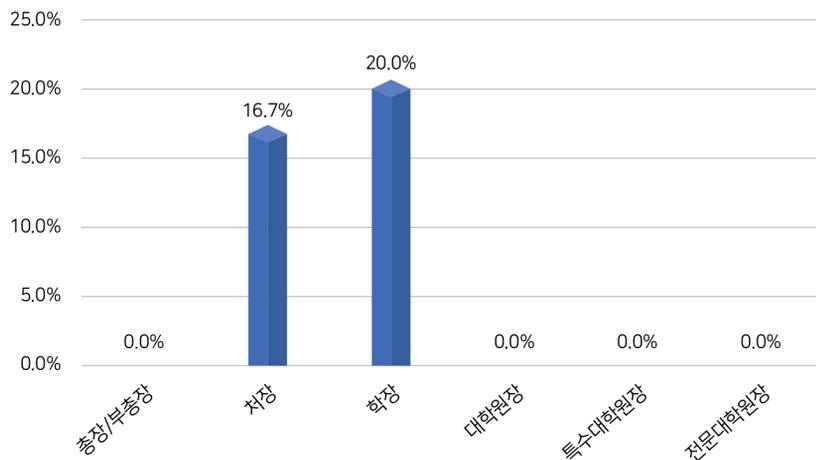
기관	보직	보직자 수
본부	총장, 부총장(3), 교무처장, 교육혁신처장, 학생처장, 기획처장, 연구처장, 국제처장	10
대학	학장(15)	15
대학원	대학원장(교육부총장 겸직), 특수대학원장(8), 전문대학원장(4)	13
총 계		38

2) 주요 보직자의 성별/직급별 분포

- 주요 보직자의 성별 분포는 <표 25>와 <그림 27>과 같다.
- 여성이 없는 주요 보직은 총장/부총장, 대학원장, 특수대학원장, 전문대학원장이다. 처장 6명 중 1명으로 16.7%가 여성이고, 학장 15명 중 3명으로 20%가 여성이다. 여성이 학장인 대학은 생활과 학대학, 예술대학, 간호대학이다.
- 보직에서 여성 비율 10.5%는 작년 2022년과 같다. 본부의 처장에서 여성수가 1명 줄고, 대학의 학장에서 여성 수가 1명 늘어서 총합계에서는 변화가 없는 것으로 나타났다.

〈표 25〉 주요 보직자 성별 분포

보직 구분		남	여	전체	여성 비율
본부	총장/부총장	4	0	4	0.0%
	처장	5	1	6	16.7%
대학/대학원	학장	12	3	15	20.0%
	대학원장	1	0	1	0.0%
	특수대학원장	4	0	4	0.0%
	전문대학원장	8	0	8	0.0%
총 계		34	4	38	10.5%



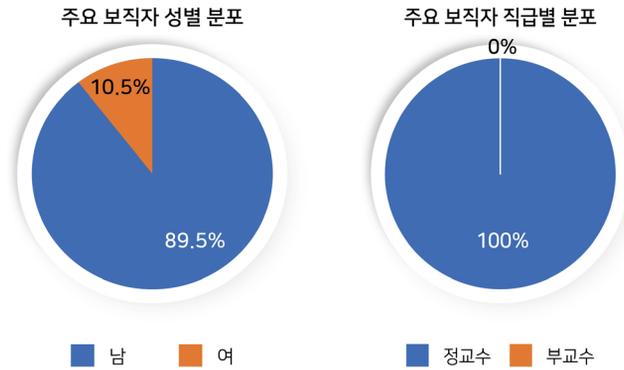
〈그림 27〉 주요 보직자 성별 분포

- 주요 보직자의 직급별 분포는 <표 26>과 같다.
- 주요 보직자는 100% 정교수로 구성되어 있다. 작년 2022년에도 정교수가 100%였고 변화는 없었다.

〈표 26〉 주요 보직자 직급별 분포

보직 구분		정교수	부교수	전체	부교수 비율
본부	총장/부총장	4	0	4	0.0%
	처장	6	0	6	0.0%
대학/대학원	학장	15	0	15	0.0%
	대학원장	1	0	1	0.0%
	특수대학원장	4	0	4	0.0%
	전문대학원장	8	0	8	0.0%
총 계		38	0	38	0.0%

- <그림 28>은 주요 보직자의 성별/직급별 분포를 그림으로 보여 준다. 주요 보직자의 10.5%가 여성이고, 정교수 비율은 100%이다.



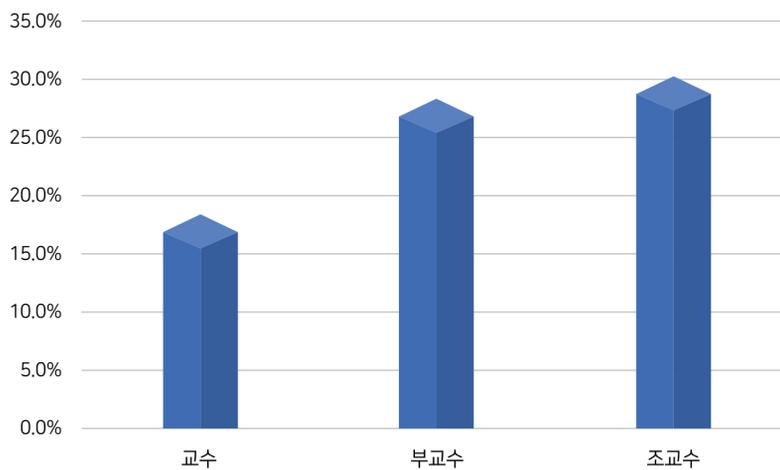
<그림 28> 주요 보직자 성별/직급별 분포

- 전체 전임교원 1,240명 중 여성교원은 256명으로 여성교원의 비율은 전체의 20.6%인데 비해, 여성 보직자 비율은 10.5%로 낮은 편이다. 의사결정구조의 성평등 제고를 위해 주요 보직의 여성 참여 비율 향상을 추진할 필요가 있다.

- <표 27>과 <그림 29>는 각 직급별 여성 비율을 보여 준다. 교수는 여성 비율이 16.8% 밖에 안 되지만, 부교수와 조교수는 26.7%, 28.6%로 높다. 이는 최근 신입교원 채용에서 여성 비율이 증가함을 나타낸다. 이를 통하여 앞으로는 여성 보직 비율이 높아질 것으로 기대한다.

<표 27> 교수 직급별 여성비율

직급	남	여	전체	여성 비율
교수	669	135	804	16.8%
부교수	148	54	202	26.7%
조교수	167	67	234	28.6%
총 계	984	256	1,240	20.6%

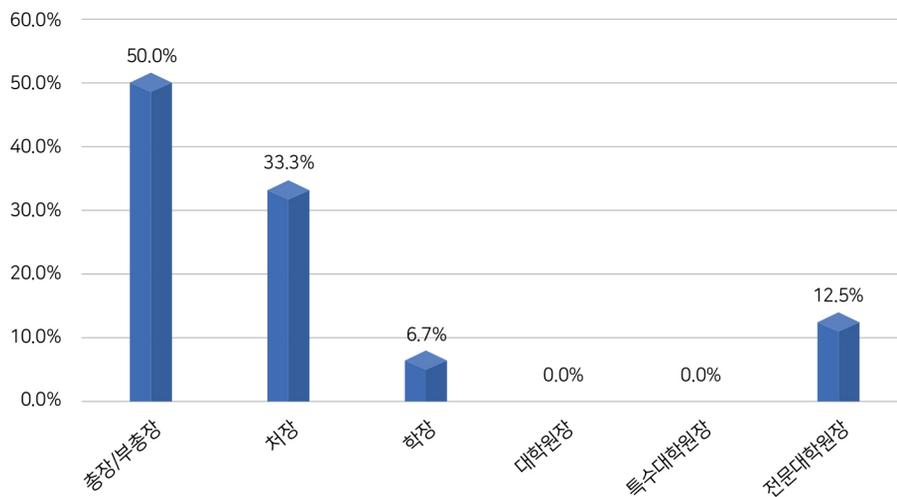


<그림 29> 교수 직급별 여성비율

- <표 28>과 <그림 30>은 주요 보직자의 최종학위대학이 본교인 비율을 보여 준다. 본교 비율이 15.8%이다.
- 특히, 총장/부총장이 50%이고 처장이 33.3%로 높은 비율을 보이고 있다. 이는 최종학위대학 기준으로 조사를 한 것이고 학부 기준으로 하면 주요 보직자의 본교 비율이 더 높을 것으로 예상된다.
- 본인의 소속감과 본교로 분류되는 경우를 고려하면, 부산대학교의 본교 기준은 최종학위대학 보다는 학부 기준으로 나뉘는 경향이 강하므로 내년에는 학부 기준으로 본교 분류를 하는 것을 계획하고 있다.

<표 28> 주요 보직자 최종학위대학 본교 비율

보직구분		본교	타교	전체	본교 비율
본부	총장/부총장	2	2	4	50.0%
	처장	2	4	6	33.3%
대학/대학원	학장	1	14	15	6.7%
	대학원장	0	1	1	0.0%
	특수대학원장	0	4	4	0.0%
	전문대학원장	1	7	8	12.5%
총 계		6	32	38	15.8%



<그림 30> 주요 보직자 최종학위대학 본교 비율

2. 주요 위원회

1) 주요 위원회 현황

- 본 보고서에서 살펴볼 주요 위원회는 <표 29>와 같다. 교무위원회, 교육공무원 인사위원회, 기획위원회, 대학원위원회, 재정위원회, 대학원평의위원회 총 6개의 주요 위원회를 조사한다.

<표 29> 주요 위원회

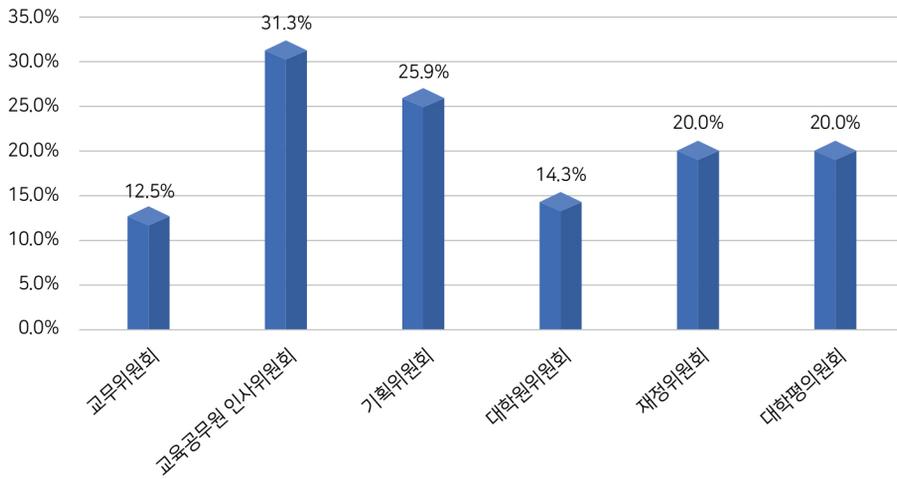
주요 위원회	개수
교무위원회, 교육공무원 인사위원회, 기획위원회, 대학원위원회, 재정위원회, 대학원평의위원회	6

2) 주요 위원회 구성 분포

- <표 30>와 <그림 31>은 주요 위원회 성별 분포를 보여 준다. 여성 비율이 가장 높은 곳은 교육공무원 인사위원회로 총 32명 중 10명이 여성이고 비율은 31.3%이다.
- 여성 비율이 가장 낮은 곳은 교무위원회로 총 32명 중 4명이 여성이고 비율은 12.5%이다.
- 작년 2022년과 비교하면, 유일한 변화는 대학평의위원회 여성 수가 2명에서 4명으로 늘어나서 여성 비율이 10%에서 20%로 증가한 것이다. 그럼으로 해서 주요 위원회 여성 비율이 2022년 19.5%에서 20.8%로 상승하였다.

<표 30> 주요 위원회 성별 분포

	남	여	전체	여성 비율
교무위원회	28	4	32	12.5%
교육공무원 인사위원회	22	10	32	31.3%
기획위원회	20	7	27	25.9%
대학원위원회	24	4	28	14.3%
재정위원회	12	3	15	20.0%
대학평의위원회	16	4	20	20.0%
총 계	122	32	154	20.8%

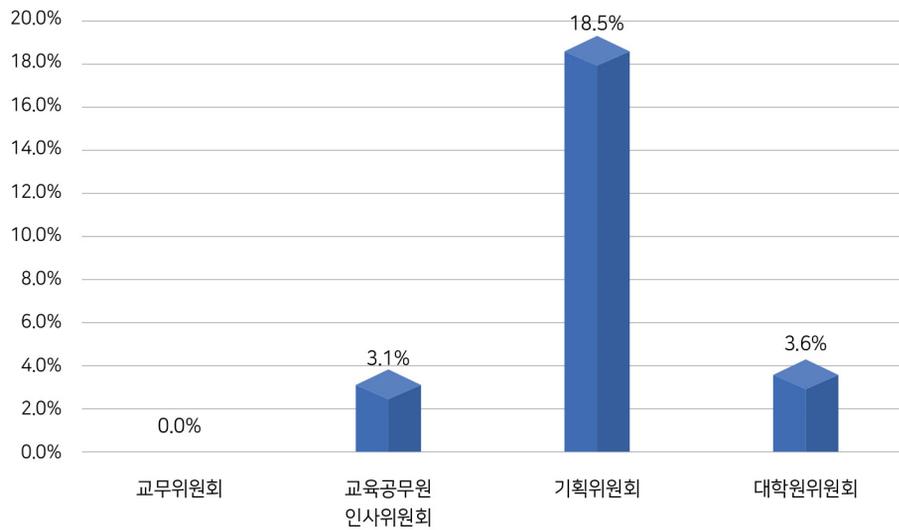


〈그림 31〉 주요 위원회 여성 비율

- 대다수 교수로 구성된 교무위원회, 교육공무원 인사위원회, 기획위원회, 대학원위원회 4개의 위원회에서 부(조)교수 비율은 <표 31>와 <그림 32>와 같다.
- 부(조)교수 비율이 가장 높은 곳은 기획위원회로 총 27명 중에 5명이 부(조)교수 이다.
- 반면에 부(조)교수가 아예 없는 위원회는 교무위원회였다.
- 작년 2022년과 비교하면 변화가 없고 총 119명 중에 7명이 부(조)교수로 5.9%의 비율이다.

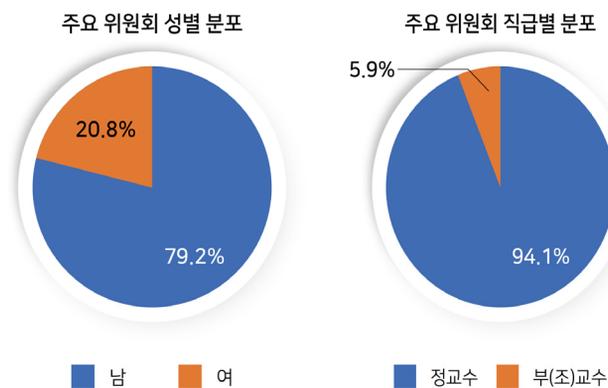
〈표 31〉 주요 위원회 직급별 분포

	정교수	부(조)교수	전체	부(조)교수 비율
교무위원회	32 (고위공무원 1인 포함)	0	32	0.0%
교육공무원 인사위원회	31	1	32	3.1%
기획위원회	22 (고위공무원 1인 포함)	5	27	18.5%
대학원위원회	27	1	28	3.6%
총 계	112	7	119	5.9%



〈그림 32〉 주요 위원회 부(조)교수 비율

- <그림 33>은 주요 위원회의 성별/직급별 분포를 보여 주고 있다. 20.8%가 여성이고 94.1%가 정교수이다.
- 주요 위원회 참여 여성 비율은 부산대학교 전임교원 여성 비율인 20.6%와 유사하다. 반면 부산대학교 전체 교원 중 정교수 비율이 64.8%, 부(조)교수 비율이 35.2%인 것과 비교했을 때, 주요 위원회의 정교수 참여 비율이 높은 편이다.



〈그림 33〉 주요 위원회 성별/직급별 분포

- 주요 위원회의 참여 인원 중 대다수는 전임교원이다.
- 6개 주요 위원회 중 4개에 직원, 학생, 동문, 강사 등이 참여하고 있다.

- 교무위원회와 기획위원회에는 1인의 고위 공무원이 참여하고 있다.
- 재정위원회에 일반직 위원1인(총동문회장 추천), 일반직 위원 2인(직원협의회장 추천), 일반직 위원 2인(총학생회장 추천), 일반직 위원 1인(교수회장/직원협의회장/총학생회장 공동추천)이 참여하고 있다.
- 대학평의위원회에 직원 3인, 조교 2인, 학생 4인, 동문 1인, 강사 1인이 참여하고 있다.
- <표 32>는 재정위원회와 대학평의위원회의 구성원 분포를 보여주고 있다.

<표 32> 재정위원회, 대학평의위원회 구성원 분포

재정위원회	일반직(1), 당연직위원(7), 일반직위원(7)	15명
대학평의위원회	교수(9), 직원(3), 조교(2), 학생(4), 동문(1), 강사(1)	20명

- 다양한 구성원이 주요 의사결정과정에 참여하는 것은 바람직하며, 구성원의 통합을 위해 다양한 구성원의 의견을 적극적으로 반영하려는 노력이 필요하다.

3. 교육기본시설 및 부속기관

1) 교육기본시설 및 부속기관 현황

- 본 보고서에서 살펴볼 교육기본시설 및 부속기관은 <표 33>과 같다. 3개의 교육기본시설(정보화본부, 입학본부, 산학협력단)과 43개의 부속기관을 포함하는 총 46개의 성별/직급별 분포를 살펴본다.
- 부속기관의 기준은 학칙의 사무분장규정에서 정하게 되어 있다. 사무분장규정 기준(22.3.1.)에 나와 있는 부속기관으로 한정한다.
- 시설 및 기관의 장이 확인되지 않는 기관 4개는 제외한다. 이는 학생군사교육단, 상남국제회관, 예비군연대, 예비군대대이다.

<표 33> 교육기본시설 및 부속기관

교육기본시설	정보화본부, 입학본부, 산학협력단	3개
부속기관	도서관, 안전보건관리본부, 특수학교실무추진단, 교육인증원, 생명윤리위원회, 창업지원단, 인권센터, 대학원혁신실, 박물관, 평생교육원, 보육종합센터, 교양교육원, 교수학습지원센터, 대학생활원, 보건진료소, 부산대 언론사, 체육부, 장애학생지원센터, 지역사회기여센터, 현장실습지원센터, 효원상담원, 연구실안전관리센터, 공동실험실습관, 실험동물자원관리원, 반도체설계교육센터, 기계설계전산화인력양성센터, 과학영재교육원, PNU EU센터, 초소형기계 및 부품기술혁신센터, 언어교육원, 홍보실, 러시아센터, 법률상담소, 경량부품가공센터, 부산북구정신보건센터, 첨단영상교육센터, 어린이급식관리지원센터, 공학교육혁신센터, 공학교육거점센터, 청소년창의기술인재센터, 외국학술지지원센터, 기록관, 예술영재교육원	43개
제외 기관	학생군사교육단, 상남국제회관, 예비군연대, 예비군대대	4개

2) 교육기본시설 및 부속기관 구성 분포

- <표 34>와 <표 35>는 시설 및 부속기관의 장의 성별 분포와 직급별 분포를 보여 준다.
- 작년 2022년과 비교하면, 교육기본시설 및 부속기관의 장이 여교수인 곳은 14개에서 9개로 줄었고, 부(조)교수인 곳은 3개에서 6개로 늘어났다. 그래서 여성비율은 29.1%에서 19.6%로 감소하였고, 부(조교수) 비율은 6.2%에서 13%로 상승을 하였다.

<표 34> 교육기본시설 및 부속기관 성별 분포

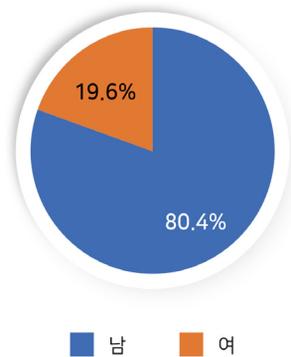
직급	남	여	전체	여성 비율
교육기본시설 및 부속기관의 장	37	9	46	19.6%

<표 35> 교육기본시설 및 부속기관 직급별 분포

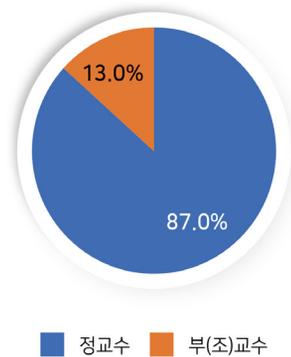
직급	정교수	부(조)교수	전체	여성 비율
교육기본시설 및 부속기관의 장	40	6	46	13.0%

- <그림 34>은 시설 및 부속기관의 장의 성별/직급별 분포를 보여 주고 있다. 19.6%가 여성이고 87.0%가 정교수이다.
- 시설 및 부속기관의 장이 여성인 비율은 부산대학교 전임교원 여성 비율인 20.6%와 유사하다. 반면 부산대학교 전체 교원 중 정교수 비율이 64.8%인 것과 비교했을 때, 시설 및 부속기관의 정교수 참여 비율이 높은 편이다.

교육기본시설 및 부속기관 성별 분포



교육기본시설 및 부속기관 직급별 분포



<그림 34> 교육기본시설 및 부속기관 성별/직급별 분포

3) 의사결정기구와 다양성 지수

- 본 보고서의 5장에는 설문조사를 통한 DEIL 다양성 지수가 산출되어 있다. 특히, 비교할 문항은 D2의 ‘부산대학교 소속 집단 대표 모임에 남녀 비율은 적절한가’이다. 교원은 0.39의 지수를 보여서 0.28의 지수를 보이는 직원과 마찬가지로 집단 대표 모임의 남녀 비율에 만족을 느끼지 못하고 있다. 이는 학부생이 0.63, 대학원생이 0.52의 지수를 보인 것과 비교하면 낮은 숫자이다.
- 주요 보직자의 여성 비율이 10.5%, 주요 위원회 여성 비율이 20.8%, 시설 및 부속기관의 여성 비율은 19.6%이다. 전임교원의 여성 비율인 20.6%와 비교하면 주요 위원회와 시설 및 부속기관의 여성 비율은 적절하지만, 주요 보직자의 여성 비율은 아주 낮다.
- 하지만, 해외 우수 대학이 전임교원 여성 비율 50%를 추구하고 있는 것과 비교하면, 부산대학교의 전임교원 여성 비율 20.6%는 아주 낮은 수치이며, 전임교원 여성 채용을 높이는 것과 더불어서 주요 보직자, 주요 위원회, 시설 및 부속기관에서 여성 비율을 높여갈 필요가 있다.

제4장 다양성 인식현황 조사

1. 다양성 인식현황 조사 개요
2. 응답자의 특성
3. DEIL 인식과 경험

제4장 다양성 인식현황 조사

부산대학교 다양성위원회는 2023년 11월~12월 최초로 ‘다양성 인식현황 조사’를 실시하였다. 다양성 인식현황 조사는 부산대학교 소속 구성원이 지니고 있는 학내 다양성 환경에 대한 인식을 알아보고 다양성에 대한 개인의 인식이 어떠한지 점검하고자 실시되었다. 이 설문조사가 향후 부산대학교 구성원들의 다양성 문화 확산과 가치 실현에 보탬이 되길 바라며 부산대학교가 구성원들 간 공존의 조건을 만들고자 힘쓰는 연구와 교육의 공동체로 나아가길 기대한다.

1. 다양성 인식현황 조사 개요

부산대학교 다양성위원회는 부산대 구성원들을 대상으로 하여 다양성에 대한 인식과 차별 및 편견의 현황을 묻는 설문조사를 실시하였다. 조사는 2023년 11월 20일부터 12월 19일까지 약 한 달간 온라인으로 진행되었다. 학내 구성원을 교원, 직원, 학부생, 대학원생의 네 집단으로 나누어 진행하였고 설문문에 참여한 응답자는 총 1,498명이다. 구성원별로는 교원 476명, 직원 311명, 학부생 414명, 대학원생 297명이 응답하였다.

〈표 36〉 집단별 응답 현황

구분	구성원 수	응답자 수	응답률
교원	2,874명	476명	16.5%
직원	750명	311명	41.4%
학부생	26,400명	414명	1.56%
대학원생	8,339명	297명	3.56%

교원의 참여율은 16%, 직원의 참여율은 41%를 넘었지만 학부생과 대학원생은 1~3% 내외의 저조한 참여율을 보여 집단 의견을 경청하기에 유의미한 수치를 확보하지 못하였다. 향후 시행할 설문조사에서는 참여율과 조사 결과의 명확성을 높이기 위한 적극적인 방안 마련이 반드시 필요하다. 예를 들어 모집단의 분포를 고려하여 목표 유효표본을 설정한 후 설문조사를 시행하는 것과 같은 전략을 세우는 것이 도움이 될 것이다.

<표 37>은 교원 대상 설문문의 구성항목이다.

<표 37> 교원 대상 설문 항목

※ 다음은 다양성에 대한 질문입니다. 다양성은 ‘다양한 문화 배경 및 가치관을 가진 사람의 구성’을 의미합니다. 아래 질문에 의견을 말씀해주세요.

학교 환경	다 양 성	인식	1. 부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음
		인적 구성	2. 부산대학교 교원 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 3. 부산대학교 협의체나 보직 등 대표 교원 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 4. 부산대학교 교원 숫자에서 본교 출신과 타교 출신 비율은 적절하다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 5. 부산대학교 협의체나 보직 등 대표 교원 숫자에서 본교 출신과 타교 출신의 비율은 적절하다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 6. 부산대학교에서는 다양한 배경을 가진 교원을 채용하려고 노력한다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음
		교육 연구 제도	7. 부산대학교에서는 교원 대상 다양성 가치 증진 프로그램이 많다. ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 8. 부산대학교는 다양한 교원들이 함께 참여하는 융합 연구, 학제간 연구 등을 장려한다. ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 9. 부산대학교의 다양성 증진을 위해 가장 시급하게 개선되어야 하는 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 해당 사항을 모두 선택해 주십시오. ① 채용제도 ② 승진제도 ③ 연구평가제도 ④ 연구지원 시스템 ⑤ 멘토링 ⑥ 협동연구 ⑦ 조직문화 ⑧ 일·생활 균형 ⑨ 기타 (구체적으로:)

※ 다음은 형평성에 대한 질문입니다. **형평성**은 ‘구성원에 대한 공정한 대우와 기회 제공’을 의미합니다.
아래 질문에 의견을 말씀해주십시오.

학교 환경	형평성	제도 · 시설	<p>1. 부산대학교는 성별 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음</p> <p>2. 부산대학교는 외국인 교수를 위한 제도/시설이 우수하다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음</p> <p>3. 부산대학교는 장애 교수를 위한 제도/시설이 우수하다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음</p> <p>4. 부산대학교는 여성, 장애인, 외국인 등 소수 집단의 교원들이 역량을 발휘할 수 있도록 공정한 기회를 제공한다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음</p> <p>5. 부산대학교는 교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 시정/조치할 기관과 제도가 구비되어 있다. ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음</p>
		개인 인식	<p>6. 나는 장애, 인종/국적, 성별, 성 정체성/성적 취향, 채용전형, 출신 학교, 출신 지역, 가치관(정치관, 종교, 신념 등)에 따른 차별을 경험하거나 목격한 적이 있다 ① 그렇다 ② 아니다</p> <p>6-1. (위 문항 '그렇다' 응답자만) 부산대학교에서 경험하거나 목격한 가장 심각한 차별 문제는 무엇입니까? ① 장애인 ② 인종/국적 ③ 성별 ④ 성 정체성/성적 취향 ⑤ 채용전형 ⑥ 출신 학교 ⑦ 출신 지역 ⑧ 가치관(정치관, 종교, 신념 등) ⑨ 기타(구체적으로:)</p> <p>7. (국공립대 양성평가를 위한 기초 자료로 활용하고자 합니다.) 부산대학교에서 성평등 문화(gender equity)를 정착시키기 위해 가장 시급하게 개선해야 하는 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 두 가지를 선택해 주십시오. ① 여교수 비율 ② 보직교수의 성별 편중 ③ 전공 및 직무의 성별 편중 ④ 가부장적 조직문화 ⑤ 일·생활 균형 ⑥ 기타 (구체적으로:)</p>
		차별 경험	<p>8. 부산대학교에서 본인이 사회적 소수자라고 생각하십니까? ① 그렇다 ② 아니다</p> <p>8-1. (위 문항 ①번 응답자만) 어떤 이유로 본인이 소수자라고 생각하십니까? 해당 이유를 모두 표시해 주십시오. ① 인종·국적 ② 성별 ③ 성 정체성/성적 취향 ④ 출신 지역 ⑤ 출신 학교 ⑥ 종교 ⑦ 소득 수준 ⑧ 장애 ⑨ 정치적 견해 ⑩ 기타(구체적으로:)</p>

※ 다음은 포용성에 대한 질문입니다. 포용성은 ‘소속감을 느끼고 자유롭게 소통하고 존중받는 분위기’를 의미합니다. 아래 질문에 의견을 말씀해주십시오.

포용성	소속감	1. 나는 부산대학교에 소속되어 있다고 느낀다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 2. 나는 부산대학교에서 내가 속한 학과나 부서에 대한 애착이 있다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음
	소통	4. 나는 국적, 인종, 출신배경 등과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 5. 나는 부산대학교에서 다른 교수들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음

※ 다음은 지역성에 대한 질문입니다. 지역성은 ‘한 지역이 다른 지역과 구별되어 드러내는 고유의 특성과 정체성’을 의미합니다. 아래 질문에 의견을 말씀해주십시오.

학교 환경	지역성	인식	1. 부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 2. 부산대학교는 부울경의 다양한 지역 문화(사투리, 자갈치시장, BIFF, 부마민주항쟁 등)를 보존하려고 노력한다. ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 3. 부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 4. 부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 5. 부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음
-------	-----	----	---

※ 다음은 개인의 다양성 수용도에 대한 질문입니다. 아래 질문에 의견을 말씀해주시요.

개 인 평 가	인식 수용도	1. '배경과 생각이 서로 다른' 교원들이 많이 있는 학교가 좋은 대학이다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 2. 대학에서 '다양성의 가치'를 교육하는 것은 중요하다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음
	정서 수용도	3. 다양한 교원들이 함께 모여 연구할수록 독창적인 아이디어가 많이 나온다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 4. 다양한 교원들이 함께 모여 연구할수록 문제해결이 잘 된다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 5. 나와 생각, 의견이 다른 교원들과 소통하는 것이 즐겁다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 6. 다양한 배경을 가진 학생들과 수업·연구하는 것이 즐겁다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음
	행동 수용도	7. 나는 가급적 다른 학과나 다른 단과대학, 다른 연구소 교원들과 만나려고 노력한다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 8. 나는 다양성 가치를 강조하는 강의·연구를 하려고 애쓴다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음
	학교 만족도	9. 나는 전반적으로 부산대학교에서 생활하는 것이 만족스럽다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음 10. 나는 주변인에게 부산대학교 근무를 권유할 것이다 ① 매우 동의 ② 약간 동의 ③ 보통 ④ 별로 동의하지 않음 ⑤ 전혀 동의하지 않음
	총평 및 제안	11. 부산대학교에서 생활하시면서 다양성, 형평성, 포용성, 지역성과 관련하여 어떤 긍정적, 부정적 경험을 하셨는지 자유롭게 말씀해주시요. 12. 부산대학교가 다양성, 형평성, 포용성, 지역성 가치를 고양하기 위해 개선하거나 제안할 점이 무엇인지 자유롭게 말씀해주시요.

전체 설문 내용은 크게 다양성, 형평성, 포용성, 지역성을 묻는 항목과 개인의 다양성 수용도 관련 항목으로 이루어져 있다.¹⁾ 다양성 항목은 인식, 인적구성, 교육·연구·제도로 세분되었다. 다양성 문항을 통해 부산대학교 구성원들이 다양한 문화와 배경, 가치관에 대해 어떻게 인식하고 있는지 점검하고자 하였다. 형평성은 제도·시설, 개인인식, 차별인식으로 구성되었다. 형평성 문항은 부산대학교가 구성

1) 다양성 설문 문항 구성에서 다양성, 형평성, 포용성 일부 문항의 경우 고려대학교 다양성위원회와 서울대학교 다양성위원회의 설문을 참조하거나 차용하였다. 고려대학교 다양성위원회, 『고려대학교 다양성 보고서』(고려대학교, 2019); 서울대학교 다양성위원회, 『서울대학교 다양성 보고서』(서울대학교, 2021)

원에 대해 얼마나 공정한 대우와 기회를 제공하고 있다고 개인이 평가하는지를 묻고자 하였다. 포용성은 소속감과 소통으로 구분되어 있다. 이 항목에서는 구성원들이 부산대학교에 소속감을 어느 정도 느끼고 있는지 소통의 정도는 어떠한지 상호 존중하고 존중받고 있다고 판단하는지를 질문하였다. 개인의 다양성 수용도 항목은 인식, 정서, 행동 측면에서 개인이 다양성에 대해 어느 정도 수용도하고 있는지 점검하려 하였다. 학교생활 만족도에서는 부산대학교 구성원으로서 생활에 어느 정도 만족하는지 측정하고자 하였다. 끝으로 자유 기술형 질문 2개 문항을 구성하여 ‘부산대학교에서 다양성, 형평성, 포용성, 지역성과 관련하여 어떤 긍정적, 부정적 경험을 하였는지’와 ‘다양성, 형평성, 포용성, 지역성 가치 고양을 위해 개선하거나 제안할 점’에 대해 의견을 청취하고자 하였다.

해외 여러 대학 캠퍼스 및 국내 대학의 문항과 부산대학교 문항이 유사하지만 본 조사에서는 부산대학교의 특성을 고려하여 ‘지역성’ 항목을 신규로 포함하였다. 지역성은 부산지역이 드러내는 고유의 특성과 정체성에 대한 부산대학교 구성원들의 구체적인 인식과 경험을 살펴보기 위해 고안한 항목이다. 지역성이 부산대학교라는 지역 공동체 구성원의 독특한 문화를 담아내는 작업에 보탬이 되길 기대한다.

직원, 학부생, 대학생원의 경우 특성에 맞게 문항 내용을 조정하였다. 교원 설문 문항은 선택형 질문 48개와 자유기술형 질문 2개로 구성되었고 한글과 영어 설문 중 선택 응답이 가능하도록 하였다. 선택형 문항 48개 중 43개 문항은 5점 척도(매우 동의, 약간 동의, 보통, 별로 동의하지 않음, 전혀 동의하지 않음)로 측정되었으며 2개 문항은 가부(그렇다, 아니다)를, 3개 문항은 복수 응답을 선택할 수 있도록 구성하였다. 응답 분석 결과 다양성 가치 증진의 필요성에 대해서는 상당수 동의를 하고 있었으며 이를 어떻게 실질화할 것인가에 대해 다양한 의견을 제시하였다.

2. 응답자의 특성

1) 교원

설문조사에 참여한 교원의 인구통계학적 특성은 다음과 같다.

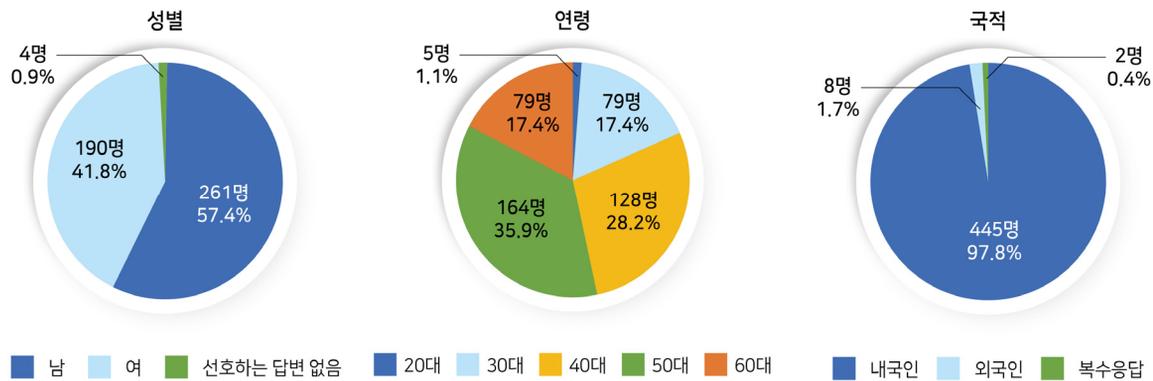
〈표 38〉 교원의 인구통계학적 특성

성별	남	57.4%
	여	41.8%
	선호하는 답변 없음	0.9%
연령	20대	1.1%
	30대	17.4%
	40대	28.2%
	50대	35.9%
	60대	17.4%
국적	내국인	97.8%
	외국인	1.7%
	복수응답	0.4%
직위	전임	61.3%
	비전임	30.8%
	연구원 및 기타	7.9%
출신 학부소재지	부울경	54.3%
	대구경북	6.8%
	기타	38.9%
출신학부	부산대	42.2%
	국내 타대	55.2%
	해외	2.4%
장애	유	1.0%
	무	99.0%

설문조사에는 부산대학교 교원 2,874명 중 476명이 응답하여 16.5%의 응답률을 보였다. 응답자의 61.3%가 전임으로 비전임 30.8%와 연구원 및 기타 7.9%에 비해 전임이 설문에 높은 참여율을 보인다.

응답자의 출신 학부 소재지는 부울경 지역 출신이 247명(54.3%)으로 가장 많았다. 기타 출신 지역은 177명(38.9%)이며, 대구 경북 지역 출신이 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 출신 학부에서도 비슷한 결과가 나타났는데, 부산대 출신이 192명(42.2%)으로 가장 많은 비율을 차지한다. 국내 타대 출신은 251명(55.2%)으로 그 뒤를 이었으며, 해외 출신은 11명(2.4%)으로 분석되었다. 한편 설문에 참여한 구성원의 대다수인 408명(99.0%)이 장애가 없다고 응답하였으며, 4명(1.0%)은 장애가 있는 것으로 나타났다.

성별, 연령, 국적에 따른 응답률을 분석한 결과는 아래와 같다.



〈그림 35〉 응답자의 성비

〈그림 36〉 응답자의 연령대 분포

〈그림 37〉 응답자 중 국적비율

응답자의 현재 성별을 묻는 질문에 대해 응답자 중 57.4%가 남성, 41.8%가 여성이라 답변하였으며, 선호하는 답변이 없다는 대답은 4명(0.9%)이었다. 응답자 중 남성 교원이 261명을 차지해 남성의 설문 참여가 훨씬 높음을 알 수 있다.

응답자 내 연령 비율은 50대가 163명 참여해 35.9%로 가장 많았다. 그 다음으로는 40대가 128명 (28.2%)으로 나타나며, 60대와 30대가 동등하게 79명(17.4%)이었고 20대는 5명(1.1%)으로 상대적으로 적은 비율을 차지하고 있다.

응답자의 국적은 445명(97.8%)이 대한민국이었고 외국인인 8명(1.7%)이었으며 이중국적은 2명 (0.4%)로 나타났다.

2) 직원

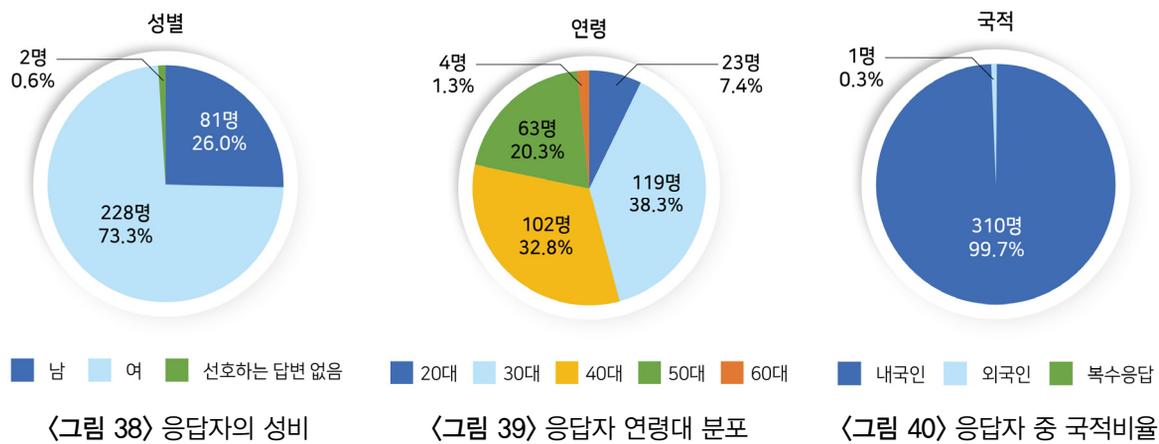
〈표 39〉 직원의 인구통계학적 특성

성별	남	26.0%
	여	73.3%
	선호하는 답변 없음	0.6%
연령	20대	7.4%
	30대	38.3%
	40대	32.8%
	50대	20.3%
	60대	1.3%
국적	내국인	99.7%
	외국인	-
	복수응답	0.3%
계약조건	정규직	50.2%
	비정규직	49.8%
소속	대학본부	24.1%
	대학(원) · 전문대학원	35.7%
	기타시설	40.2%
출신학부	부산대	39.2%
	국내 타대	58.2%
	해외	1.0%
	고졸	1.3%
장애	유	-
	무	100%

부산대학교 직원 750명 중 311명이 응답하여 41.4%의 높은 응답률을 보인다. 계약조건의 경우 정규직과 비정규직이 각각 50.2%와 49.7%로 비슷한 참여율을 보였다. 소속 기관은 대학본부, 대학(원)·전문대학원, 기타시설로 나뉜다. 그중 대학(원)·전문대학원이 111명(35.7%)으로 가장 많으며, 기타시설이 125명(40.2%), 대학본부가 75명(24.1%)인 것으로 나타났다.

응답자 내 출신 학부는 부산대, 국내 타대, 해외, 고졸로 나뉜다. 그중 국내 타대 출신이 181명(58.2%)으로 가장 많으며, 부산대 출신이 122명(39.2%)으로 나타났다. 해외와 고졸의 비율은 상대적으로 매우 적은 것이 보인다. 직원 중 장애가 있다는 응답은 한명도 없었다.

성별, 연령, 국적에 따른 응답률을 분석한 결과는 아래와 같다.



응답자의 현재 성별에 대한 질문에 여성이 73.3%였고 남성이 26%였으며, 선호하는 답변이 없다는 응답은 2명이었다. 성비에서는 여성직원 응답자가 288명 참여해 여성의 설문 참여가 압도적으로 높음을 알 수 있다.

연령대별로 살펴보면, 30대가 119명(38.3%)으로 가장 많은 비율을 차지한다. 그 다음으로는 40대가 102명(32.8%), 50대가 63명(20.3%), 20대가 23명(7.4%), 60대가 4명(1.3%)으로 분포되었다.

직원의 경우 응답자 중 이중국적자 1명을 제외하면 모두 대한민국인으로 국적에서 가장 높은 단일성(99.7%)을 드러냈다.

3) 학부생

〈표 40〉 학부생의 인구통계학적 특성

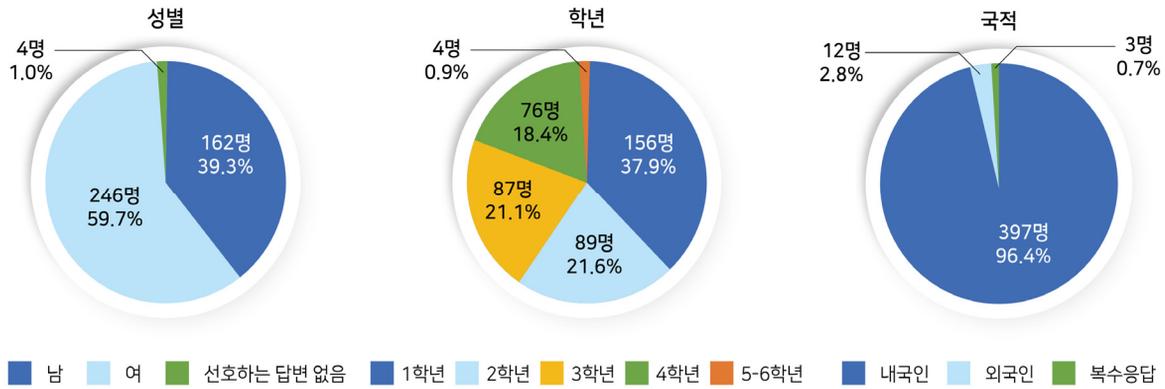
성별	남	39.3%
	여	59.7%
	선호하는 답변 없음	1.0%
학년	1학년	37.9%
	2학년	21.6%
	3학년	21.1%
	4학년	18.4%
	5-6학년	0.9%
국적	내국인	96.4%
	외국인	2.8%
	복수응답	0.7%
출신학부 소재지	부울경	72.8%
	대구경북	12.9%
	기타	14.3%
장애	유	1.0%
	무	99.0%

부산대학교 학부생 26,400명 중 414명이 응답하여 1.56%의 응답률을 보인다. 설문 참여자의 비율이 현저히 낮은 상황이다. 추후 진행될 다양성 설문조사에서는 학부생의 적극적인 참여를 추동할 적극적인 방안 마련과 지원이 필요할 것이다.

응답자 내 출신학부 소재지는 부울경이 300명(72.8%)으로 가장 많으며, 대구경북이 53명(12.9%), 기타가 59명(14.3%)로 나타났다.

응답자 중 장애가 없다는 학부생은 408명(99.0%)이었고 장애를 가지고 있다는 응답은 4명(1%)이었다.

성별, 학년, 국적에 따른 응답률을 분석한 결과는 아래와 같다.



〈그림 41〉 응답자의 성비

〈그림 42〉 응답자의 학년 분포

〈그림 43〉 응답자 중 국적비율

학부생 응답자 내 현재 성별에 대한 답변은 여성이 59.7%였고, 남성이 39.3%였으며 선호하는 답변이 없다는 대답은 4명(1%)으로 나타났다.

응답자 내 학년 비율에서는 1학년이 156명(37.9%)으로 가장 많은 비율을 차지하고 있다. 다음으로는 3학년이 87명(21.1%), 2학년이 89명(21.6%), 4학년이 76명(18.4%)로 나타난다. 5-6학년은 4명(0.9%)으로 적은 비율을 차지하고 있다.

학부생의 경우 응답자 중 외국인이 12명(2.8%)였고 이중국적이 3명(0.7%)이었으며, 대한민국 국적자가 397명(96.4%)이었다.

4) 대학원생

〈표 41〉 대학원생의 인구통계학적 특성

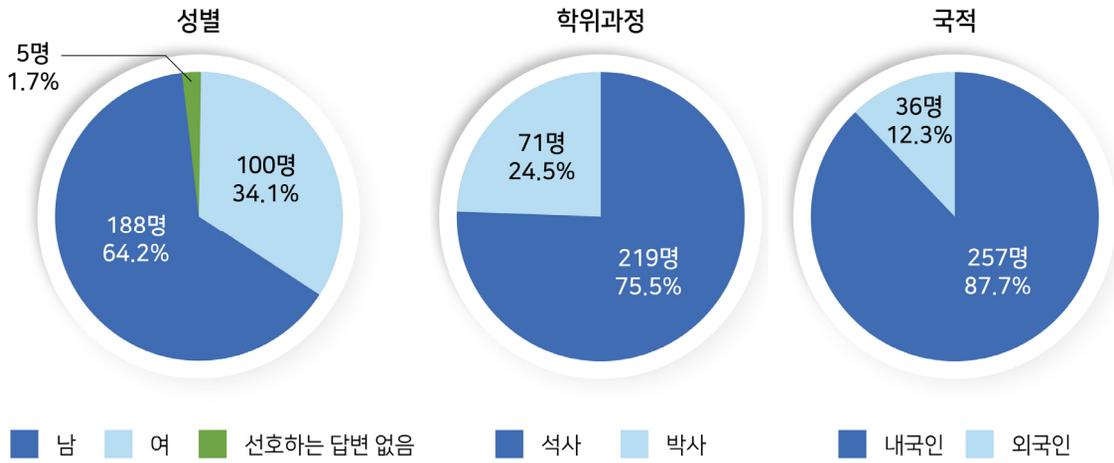
성별	남	34.1%
	여	64.2%
	선호하는 답변 없음	1.7%
학위과정	석사	75.5%
	박사	24.5%
국적	내국인	87.7%
	외국인	12.3%
	복수응답	-
출신학부 소재지	부울경	67.9%
	대구경북	8.5%
	기타	23.5%
출신학부	부산대	35.8%
	국내 타대	53.2%
	해외	10.9%
장애	유	-
	무	100%

부산대학교 대학원생 8,339명 중 297명이 응답하여 3.56%의 응답률을 보인다. 대학원생의 설문 참여율 또한 아주 저조하다.

응답자 내 출신학부 소재지는 부울경이 199명(67.9%)로 가장 많으며, 대구경북이 25명(8.5%), 기타가 69명(23.5%)로 나타난다.

응답자 내 출신학부는 부산대가 105명으로 35.5%를 차지해 가장 높았고 부산대를 제외한 부울경 소재 대학 출신이 94명, 대구경북 소재 대학 출신이 25명, 수도권 외 기타 소재 대학 출신이 69명 참여했다. 응답자 중 장애가 있다는 대답은 없었다.

성별, 학위과정, 국적에 따른 응답률을 분석한 결과는 아래와 같다.



〈그림 44〉 응답자의 성비

〈그림 45〉 응답자의 학위과정 분포

〈그림 46〉 응답자 중 국적비율

현재 성별에 대한 답변은 남성이 100명(34.1%)이고 여성이 188명(64.2%)이며 선호하는 답변이 없다는 응답자가 1.7%로 5명이다. 대학원생 설문에서는 여성 응답자가 188명 참여해 여성의 설문 참여율이 더 높음을 알 수 있다.

응답자 내 학위과정 비율에서는 석사과정 참여자가 219명으로 75.5%로 가장 많은 비율을 차지하고 있다. 박사과정 참여자는 71명으로 24.5%를 차지한다.

응답자 내 국적 비율에서는 외국인이 총 36명이 참여해 12.3%의 비중으로 4개 설문조사 집단군 중 외국인 참여율이 가장 높았다. 중국(19), 인도네시아(2), 우즈베키스탄(2), 러시아(2), 대만, 인도, 미얀마, 파키스탄, 태일랜드, 프랑스, 캄보디아, 조지아, 나이지리아, 미국이 각 1명 참여하였다.

3. DEIL 인식과 경험

1) 교원

부산대학교 교원 476명(16.6%)이 설문에 참여하였다. 다양성, 형평성, 포용성, 지역성에 대한 인식과 경험을 조사했고, 개인적 차원에서 다양성 가치에 대한 수용도와 학교 생활 만족도를 조사하였다. 주제에 따라 교원의 성별, 계약조건, 출신학부 소재지 요인 중 유의미한 변수를 중심으로 기술하였다.

(1) 성별에 따른 DEIL 인식

- 다양성, 형평성, 포용성에 대한 인식에서 여성교원이 남성교원보다 더 부정적으로 응답하였고, 지역성에 대해서는 성별 간 인식 차이가 두드러지지 않았다.

〈표 42〉 교원의 성별에 따른 DEIL 인식

요인	구분	응답(5점 평균) ²⁾
다양성	여성	3.39
	남성	3.03
형평성	여성	3.48
	남성	3.11
포용성	여성	2.31
	남성	1.99
지역성	여성	2.41
	남성	2.33

다양성: 인적 구성, 채용, 교육과 연구에서 여성이 부정적으로 인식

- 인적 구성의 다양성에서 남성과 여성교원 간에 인식 차이가 나타났다. 첫째, 부산대학교 교원 숫자나 대표 교원 숫자에서 남녀 비율에 대해서 여성교원이 더 부정적 인식을 보고 했다. 교원 채용은 물론 의사결정 기구에서 여성교원 참여를 점진적으로 확대하려는 노력이 진행되어 왔지만, 여성교원의 경우 여성 비율이 여전히 부족하다고 인식하고 있었다. 둘째, 보직과 같은 대표 교원 숫자에서 본교와 타교 출신 교원의 비율에서 여성교원이 적절하지 못하다고 보고했다.

2) “① 매우 동의함 ~ ⑤ 전혀 동의하지 않음”에서 응답하여 점수가 높을수록 부정적인 인식과 경험으로 해석

〈표 43〉 교원의 인적구성에서 적절성 인식

문항	구분	응답(5점 평균)
교원 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다	여성	3.72
	남성	3.09
협의체나 보직 등 대표 교원 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다	여성	3.63
	남성	3.31
협의체나 보직 등 대표 교원 숫자에서 본교 출신과 타교 출신의 비율은 적절하다	여성	3.91
	남성	3.05

- 다양한 배경을 가진 교원의 채용이나 다양성 교육과 다양한 학술적 연구 기회에 대해서도 여성이 부정적으로 인식하고 있었다. 이는 교원 채용이나 다양성 교육과 연구 도입의 필요성에 대한 기대 수준이 남성보다 높음을 반영하고 있다.

〈표 44〉 교원의 채용과 교육/연구에서 다양성 인식

문항	구분	응답(5점 평균)
부산대학교에서는 다양한 배경을 가진 교원을 채용하려고 노력한다	여성	3.33
	남성	3.08
부산대학교는 다양한 교원들이 함께 참여하는 융합 연구, 학제간 연구 등을 장려한다	여성	3.31
	남성	2.99

형평성: 제도와 시설에 대해 여성이 더 부정적으로 인식

- 형평성과 관련해서 성별, 외국인 교수, 장애 교수, 소수 집단, 그리고 문제를 해결할 제도나 기관에 대해 물었을 때, 외국인 교수에 대한 내용을 제외한 성별, 장애 교수, 소수 집단, 그리고 문제를 해결할 제도나 기관 대한 인식에서 여성이 더 부정적 인식을 갖고 있었다.

〈표 45〉 교원의 제도와 시설의 우수성 평가

문항	구분	응답(5점 평균)
성별 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다	여성	3.43
	남성	2.95
외국인 교수를 위한 제도/시설이 우수하다	여성	3.48
	남성	3.39
장애 교수를 위한 제도/시설이 우수하다	여성	3.74
	남성	3.39
여성, 장애인, 외국인 등 소수 집단의 교원들이 역량을 발휘할 수 있도록 공정한 기회를 제공한다	여성	3.56
	남성	3.03
교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 시정/조치할 기관과 제도가 구비되어 있다	여성	3.21
	남성	2.79

- 교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 경험하거나 목격한 비율은 교원의 경우 43%로 나타났다. 구체적으로는 출신학교(43%)나 성별(28%)로 인한 차별을 꼽았다. 출신학교와 관련하여 다양한 차별이 있을 수 있겠지만 출신학교를 본교와 타교 출신의 차별을 본 설문에 응답한 답변을 바탕으로 살펴보았다. 출신학교와 관련해서 본 조사에 응답한 교원 중 본교 학부 출신은 42%였고, 국내 타교 학부 출신은 55%, 해외 대학교 출신 2%로 나타났다. 응답률이 낮은 해외 대학 출신을 제외하고, 출신 학부를 본교와 타교 출신으로 구분하여 이 두 집단이 DEIL 인식과 경험에서 차이가 있는지를 살펴보았을 때 지역성에서만 차이를 보였을 뿐 교원의 출신학교에 따른 다양성, 형평성, 포용성에서 차이는 양적분석에서 나타나지 않았다. 출신학교에 따른 구체적인 차별적 경험에 대한 목소리는 질적분석에서 확인할 수 있다.
- 성차별이 높은 빈도로 보고 되었는데 여성의 56%가 성별로 인한 차별을 목격하거나 경험했다고 대답했지만, 남성은 33%에 그쳤다. 이는 여성이 성차별에 대한 민감도가 높기 때문에 자신의 경험이나 주변인의 경험을 목격했을 때 이를 더 많이 인식하는 것으로 볼 수 있다.

포용성에 대한 경험: 여성이 낮은 소속감과 소통의 어려움을 보고

- 소속감과 소통을 통해 포용성을 측정하였고 두 요인 모두 성별에 따른 차이가 나타났다. 여성이 소속감과 소통에 대한 부정적 인식을 보고했다. 여성 교원의 경우 “나는 부산대학교에 소속되어 있다고 느낀다”, “나는 국적, 인종, 출신배경 등과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다”, “나는 부산대학교에서 다른 교수들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다”의 세 문항 모두 남성보다 부정적으로 응답하였다.

〈표 46〉 교원의 성별에 따른 포용성 인식

문항	구분	응답(5점 평균)
소속감	여성	2.14
	남성	1.90
소통	여성	2.47
	남성	2.07

(2) 계약조건에 따른 DEIL 인식

- 계약조건은 전임과 비전임으로 구분하여 비교하였고, 이때 분류 기준은 응답자의 주관적 보고를 바탕으로 했다. DEIL 중 포용성과 지역성에서 차이를 보였는데 비전임 교원이 포용성과 지역성을 부정적으로 인식하고 있었다.

〈표 47〉 교원의 계약조건에 따른 포용성과 지역성 인식

문항	구분	응답(5점 평균)
포용성	전임	1.95
	비전임	2.40
지역성	전임	2.25
	비전임	2.57

포용성: 비전임교원이 소속감과 소통에서 더 부정적으로 인식

- 포용성 문항 중 구체적으로 “나는 부산대학교에 소속되어 있다고 느낀다”, “나는 부산대학교에서 내가 속한 학과나 부서에 대한 애착이 있다”, “나는 부산대학교에서 다른 교수들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다”에서 비전임교원과 전임교원의 인식의 차이가 있었다. 부산대학교 교원에서 비전임교원이 차지하는 비율이 67%로 큰 비중을 차지함에도 불구하고 비전임교원이 공동체에 대한 소속감과 자유롭게 소통하고 존중받는 분위기가 형성되어 있지 않다고 인식했다.

〈표 48〉 교원의 계약조건에 따른 포용성 세부 요인에 대한 인식

문항	구분	응답(5점 평균)
소속감	전임	1.76
	비전임	2.39
소통	전임	2.14
	비전임	2.41

지역성: 비전임교원이 지역성을 더 부정적으로 인식

- 위에서 나타났듯이 지역성에 대해 비전임교원이 더 부정적으로 인식하고 있는데 이는 교원의 출신 지역과 연관을 지어 고려할 필요가 있다. 비전임 교원의 경우 76%가 부산·울산·경남 출신인데 비해, 전임은 부산·울산·경남 출신이 40%였다. 이것은 다음 부분에서 다룰 출신학부가 부산·울산·경남인 경우, 지역성에 더 부정적 인식을 보이는 결과가 반영된 것일 수 있다.

(3) 출신학부 소재지에 따른 DEIL 인식

- 출신 학부를 부산·울산·경남 지역과 그 외 지역으로 구분하여 DEIL 인식에서 차이를 비교하였다. 다양성, 형평성, 포용성에서 차이를 보이지 않았고, 지역성에서는 출신 학부 소재지에 따른 차이를 보였다.

지역성: 부산·울산·경남 지역 출신이 지역성을 더 부정적으로 인식

- “부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다” 문항에는 학부 출신 지역에 따른 차이가 없었으나 나머지 문항에는 차이를 보였다. 이는 부산·울산·경남 지역 학부 출신은 부산

지역에 대한 민감도와 이해도가 높기 때문에 더 비판적으로 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 49〉 교원의 출신 지역에 따른 지역성 인식

문항	구분	응답(5점 평균)
부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다	부울경	2.46
	그 외 지역	2.40
부산대학교는 부울경의 다양한 지역 문화(사투리, 자갈치시장, BIFF, 부마민주항쟁 등)를 보존하려고 노력한다.	부울경	2.52
	그 외 지역	2.20
부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다	부울경	2.18
	그 외 지역	1.94
부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다	부울경	2.43
	그 외 지역	2.15
부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다	부울경	2.82
	그 외 지역	2.57

(4) 다양성 수용도

- 다양성 수용도에 있어 계약조건에 따른 차이는 없었으나 성별과 출신 학부 소재지에 따른 차이가 나타났다. 첫째, 다양성 수용도에서 남성이 더 수용적으로 나타났다. 여성 교원은 부산대학교의 다양성, 형평성, 포용성에 대한 비판적 시각을 보였으나 개인적 차원에서 다양성 수용도는 낮은 이중적인 모습을 보였다. 이는 성별에 따른 다른 접근이 필요함을 시사하는데, 여성 교원은 비판적 인식은 있으나 개인적 차원에서 다양성 가치를 강조하는 강의를 하려는 노력하는 것이나 다양한 학생과 교수들과 교류를 즐기지는 못하는 것으로 나타났다. 여성 교원에게는 비판적 인식을 바탕으로 실제로 다양한 배경을 가진 학생들과 교원들과 강의하고 연구할 기회를 적극적으로 제공하는 것이 필요하겠다.
- 다양성 수용도에 있어 부산·울산·경남 지역 학부 출신이 그 외 지역 출신 교원보다 다양성 수용도가 낮게 나타났다. 그 외 지역에서 서울 출신이 66%로 다양한 배경을 가진 사람들과 교류할 기회가 많은 서울 지역 학부 출신이 다양성 수용도가 높은 것으로 보인다.

〈표 50〉 교원의 성별과 출신 지역에 따른 다양성 수용도

문항	구분	응답(5점 평균)
다양성 수용도	여성	2.08
	남성	1.95
	부울경	2.10
	그 외 지역	1.89

대출신'이었다. 다음으로 지역성(45회), 차별(36회), 포용문화(32회), 전임교원(23회), 비정규직(22회), 여성교수(17회), 연구활동(14회), 기회배제(12회), 서울중심(11회), 출산제도(10회) 순으로 나타났다. 높은 빈도를 나타낸 핵심어들은 교원들의 주요 관심 현황이 무엇인지 보여주고 있다. 부산대학교 구성원간 차별과 배제를 줄이고 수평적 문화를 만들기 위한 적극적인 노력과 정책 마련이 필요할 것이다.

교원이 응답한 다양성, 형평성, 포용성, 지역성과 관련한 긍정적 경험을 정리해 보면 △교원의 성별 균형을 위한 부산대학교의 노력 △경제적 여건이 어려운 외국 유학생 지원 △다양성위원회 설립 △여성연구소 활동 △지역성 고려 △다양한 전공 및 다양한 지역출신 교수와 비공식 취미활동 모임 유지와 같은 의견이 있었다.

부정적 경험으로는 △부산대 출신, 남성 교원 중심으로 학교 운영 △인사와 채용의 차별 △지역 인재 배제 △여성 교원에 대한 전근대적 사고 △장애인 차별 △지역 대학 근무 경력을 수도권 이직의 발판으로 삼는 수도권 출신 교수의 이기주의 △비정규교수 차별 및 배제 △학과별 교원 내 계급적 수직관계 △직장 내 따돌림 △외국인 교원 차별을 문제 제기하였다.

‘지역성’에 대한 의견들 속에는 긍정적 경험과 부정적 경험이 교차하였다. 부산대학교가 지역거점 대학으로 포용성이 탁월하고 부마항쟁 기념과 같이 지역의 가치를 고양하려 힘쓰며 지역 인재 선발 등 지역 발전을 이끈다는 긍정적 평가가 있는 반면, 부산대학교가 보수적이고 폐쇄적이며 지역색이 지나치게 강해 타지역 출신을 배제한다, 지역 현안 관련 프로젝트나 사업 참여에 소극적이며 지역 인재 양성에 무관심하다는 부정적 평가 역시 강력하여 지역성에 대한 개인 경험의 편차가 큼을 드러내었다.

다양성에 관한 개인의 의견으로는 “다양성 설문조사가 이토록 낮은 것을 보면 학교가 ‘다양성’에 대한 고민이 없었던 것이 아닐지 의문”이라는 성찰이 담긴 평가를 비롯해 전반적으로 ‘다양성 제고를 위한 제도 마련의 필요성’을 강력히 제안하는 의견이 다수였다. 특히 길으로는 다양성을 내세우면서도 안으로는 특수성을 강조하는 내로남불 사고를 질타하였는데 △다양한 의견을 포용하지 못한다 △타부서와 소통의 기회가 적다 △정답고 관대한 편이지만 동등성에 대한 인식과 실천은 미미하다 △소수자 배려 문화가 더욱 확산될 필요가 있다는 평가가 있었다.

이러한 의견들은 구성원 간 공존의 조건을 만드는 데 다양성 가치 공유가 필수적이라는 인식이 부산대학교 내부에 자리잡고 있음을 확인하게 한다. 교원 설문 조사의 다양한 의견들은 부산대학교 당국은 물론 공동체 구성원들이 다양성, 형평성, 포용성 측면에서 전면적인 인식 전환과 실천의 노력이 필요함을 강력히 입증한다. 다양한 전공자가 모여 교육하고 연구하는 것이야말로 부산대학교 발전의 토대임을 다수가 공유하고 있음이 주관식 응답을 통해 확인되었다.

<그림 48>은 “다양성, 형평성, 포용성, 지역성 가치 고양을 위해 개선하거나 혹은 제안할 점이 무엇인지 자유롭게” 의견을 개진해 달라는 주관식 문항 결과를 주제어 빈도로 표현하였다.



〈그림 48〉 교원 12번 문항 클라우드

본 응답에서 3회 이상의 빈도를 가진 핵심어는 총 106개였다. 이 가운데 가장 높은 빈도를 보인 핵심어는 29회 빈도를 보인 ‘부산대출신’이었다. 다음으로 여성차별(28회), 지역성(27회), 비정규직(23회), 채용제도(22회), 전임비율(17회), 외국인 교수(15회), 학과행정(15회), 수도권집중(7회), 성별(6회), 보직(6회) 순으로 나타났다. 본 설문문의 주관식 11번 응답에 이어 12번 응답에서도 ‘부산대출신’이란 단어의 빈도가 가장 높았다. ‘부산대출신’은 교원 대상 주관식 문항 2개 모두에서 가장 높은 출현 빈도를 드러낸 핵심어다. 본대 출신과 비본대 출신을 차별하고 본대 출신으로 주요 보직과 의사 결정이 진행되는 관행을 바로잡아야 한다는 의견을 다수의 교원이 제기했음을 알 수 있다.

다양성, 형평성, 포용성, 지역성 가치 고양을 위해 교원들은 다양한 제안을 하였다. 구체적 내용으로는 비전임 교원 차별을 개선하기 위해서는 강사 총장선거권 부여, 연구지원 확대, 기본권 보장, 고용형태에 따른 차별 시정 요구가 있었다. “전임교원 위주의 배려와 의사결정 구조”를 바꾸고 “학내 모든 구성원이 역할과 기여에 따라 적절한 (발언) 권리를 가져야 한다”는 요구는 핵심어 빈도에서 보여 주듯이 교원 내부의 위계적 서열에 대한 문제의식을 담고 있다.

본 응답에서도 다양성 자체에 대한 인식 부족을 문제 삼는 의견이 다수였다. △다양성이 중요하다 하는 얘기를 들어본 적이 없다 △다양한 구성원 간 합의를 모을 절차와 공간 마련이 필요하다 △다양성을 자유롭게 이야기할 분위기 개선이 선행되어야 한다 △공감대 형성을 위한 다방면의 노력이 필요하다고 제안하였다. 구체적으로는 △성소수자 △장애인 △외국인에 대한 인식과 행동 교육을 목표로 한 다양성 강의 수강 의무화, 다양성 가치 증진을 위한 다양한 프로그램과 교과과정 개설에 대한 집중적인 투자, 다양성 정책 입안을 위한 제도 개선이 강조되었다.

끝으로 가부장적 조직문화, 타대학 출신 차별, 여성차별을 해결하기 위해 학과와 보직에 성별, 출신

학교의 적정 비율을 목표로 설정하고 실천하는 것이 중요하다는 제언이 있었다. 구성원의 인식을 전환하는 것이 근본적인 해결책이지만 단기적으로는 교육을 통한 각성, 정책, 제도 개선 등 구조적 해결책 마련이 필요하다고 보았다. 이를 위해 학생, 교원, 직원에게 성평등 및 다양성 가치교육 확산, 인종, 성별, 직종, 가치관이 상이한 집단 간 교류 및 소통 프로그램 제공, 조직 문화 변화를 위한 활동 지원이 제안되었다.

그 외에도 혐오 발언에 대한 학교의 징계 의지 및 규정 제정 필요, 외국인 학생 및 교원 위한 지원 시스템 마련, 특히 행정 처리를 위한 영어 지원, 일-생활 균형을 위한 교육 및 연구 외 업무 최소화, 지역의 학문공동체가 성장할 토양 마련, 지역사회와 공조 확대, 지역 인재 양성과 같은 의견이 있었다.

2) 직원

부산대학교 직원 311명(41%)이 설문조사에 참여하였다. 주제에 따라 성별, 계약조건, 세대, 출신학부 등 다양한 요인 통계적으로 유의미한 변수인 직원의 성별과 계약조건(정규직, 비정규직), 세대(20대, 30대, 40대, 50대 이상)를 중심으로 살펴보았다.

(1) 성별에 따른 DEIL 인식

- 부산대학교 남성과 여성직원은 다양성과 지역성에 대한 인식에서는 차이가 없었다. 그러나 형평성과 포용성 측면에서 인식의 차이가 발견되었는데, 여성직원이 더 부정적으로 인식하였다.

〈표 52〉 직원의 성별에 따른 DEIL 인식

요인	구분	응답(5점 평균)
다양성	여성	3.29
	남성	3.08
형평성	여성	3.19
	남성	2.91
포용성	여성	2.54
	남성	2.25
지역성	여성	2.37
	남성	2.39

형평성: 장애 직원과 소수자를 위한 제도와 시설에 대한 인식의 차이

- 성별, 외국인 직원, 장애 직원, 소수 집단, 그리고 문제를 해결할 제도나 기관에 관한 질문을 했을 때, 여성직원이 장애 직원을 위한 제도와 시설, 소수 집단에 대한 공정한 기회에 대해 더 부정적으로 인식했다.
- 형평성을 여성직원이 남성직원 보다 더 부정적으로 인식했다. 계약조건에 따라 정규직과 비정규

직으로 구분하고 그 안에서 다시 성별에 따른 형평성 인식의 차이를 보이는지를 살펴보았다. 그 결과, 비정규직 직원에서 성별에 따른 형평성 인식에 차이를 보이지 않았으나 정규직 직원에서 성별에 따른 형평성 인식에서 차이를 나타냈다. 즉, 정규직 여성이 성별 다양성, 장애 직원, 소수 집단을 위한 기회 제공에 대해 부정적 인식을 보고하였다.

〈표 53〉 직원의 제도와 시설의 우수성 평가

문항	구분	응답(5점 평균)
부산대학교는 장애 직원을 위한 제도/시설이 우수하다	여성	3.29
	남성	2.94
부산대학교는 여성, 장애인, 외국인 등 소수 집단의 직원들이 역량을 발휘할 수 있도록 공정한 기회를 제공한다	여성	3.19
	남성	2.79

- 직원에게 자신이 차별을 당했거나 또는 타인이 차별 당하는 것을 목격한 경험에 대해 물었을 때 33%가 차별을 경험하거나 목격했다고 보고했다. 구체적인 내용에 대해서는 성별(34%), 출신학교(32%), 정치, 종교, 신념과 같은 가치관(9%) 순으로 보고했다. 출신학교와 관련해서 본 설문조사에 응답한 직원 중 본교 학부 출신은 39%였고, 국내 타교 학부 출신은 58%, 기타(해외 대학, 고등학교 졸업, 무응답)는 3%로 나타났다. 양적분석을 통해 기타 응답을 제외하고 본교와 타교 출신에 따른 인식의 차이를 살펴 보았는데, 다양성, 형평성, 포용성, 지역성 인식에서 차이가 나타나지 않았다. 출신학교에 따른 차별적 경험에 대한 구체적인 목소리는 질적분석에서 확인할 수 있다.

포용성: 여성이 남성직원에게 비해, 비정규직 여성이 비정규직 남성에게 비해 낮은 소속감을 보고

- 소속감과 소통을 통해 포용성을 측정하였다. 소통에서는 성별에 따른 차이가 나타나지 않았으나, 소속감에서 여성직원이 남성직원보다 소속감을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

- 직원들의 계약조건을 정규직과 비정규직으로 구분하여 그 안에서 다시 성별에 따른 포용성 인식의 차이를 살펴보았다. 비정규직의 경우, 비정규직 남성직원은 비정규직 여성직원보다 높은 소속감을 보고했다. 정규직의 경우 성별에 따른 소속감의 차이가 없었다. 이는 부산대학교 직원 사회 내에서도 계약조건과 성별에 따라 상이한 인식을 보이는 것으로 여성이, 그리고 비정규직 여성직원이 포용성을 낮게 평가한 점은 시사점이 있다.

〈표 54〉 직원의 성별에 따른 소속감 인식

문항	구분	응답(5점 평균)
소속감	여성	2.53
	남성	2.17
	비정규직 여성	2.59
	비정규직 남성	2.02

지역성: 성별이나 출신 지역에 따른 차이가 보고 되지 않음

- 지역성에서는 성별이나 출신 지역에 따른 차이가 나타나지 않았다. 지역성의 다양한 측면 중 부산대학교가 지역거점대학교로서 지역발전에 기여하는 부분에 대해서 가장 긍정적 인식을 보였고, 지역인재 양성을 위한 제도와 시설에 대해 가장 부정적인 인식을 보였다.

〈표 55〉 직원의 지역성 인식

문항	응답(5점 평균)
부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다	2.51
부산대학교는 부울경의 다양한 지역 문화(사투리, 자갈치시장, BIFF, 부마민주항쟁 등)를 보전하려고 노력한다.	2.40
부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다	2.10
부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다	2.30
부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다	2.57

(2) 세대에 따른 DEIL 인식

- 부산대학교 직원을 20대, 30대, 40대, 50대 이상으로 구분하여 다양성, 형평성, 포용성, 지역성에 차이가 나타는지를 비교했을 때, 포용성 측면에서만 인식의 차이가 발견되었다.

〈표 56〉 직원의 세대에 따른 포용성에 대한 인식

요인	구분	응답(5점 평균)
포용성	20대	2.41
	30대	2.65
	40대	2.50
	50대 이상	2.10

포용성: 30대 직원이 낮은 소속감과 소통의 어려움을 경험

- 소속감과 소통을 통해 포용성을 측정하였는데 두 요인 모두에서 세대에 따른 차이가 발견되었다. 소속감에 있어서 50대 이상 직원과 비교했을 때 30대 직원과 40대 직원이 소속감이 낮았다.
- 소통에서도 50대 이상 직원과 비교했을 때 30대 직원이 더 부정적으로 인식했다. 30대 직원은 부산대학교에서 근무한지 평균적으로 3년을 넘긴 시점으로 조사되었는데, 이 시점은 업무에 대한 파악이 될 무렵으로 업무를 추진하면서 다른 부서 간 협력과 소통에 어려움을 호소하는 것으로 해석할 수 있다. 30대 직원들이 소통에 있어 경험하는 어려움에 해소할 수 있는 개입이 필요하겠다.

〈표 57〉 직원의 세대에 따른 포용성 세부 요인에 대한 인식

요인	구분	응답(5점 평균)
소속감	20대	2.54
	30대	2.64
	40대	2.46
	50대 이상	2.03
소통	20대	2.28
	30대	2.66
	40대	2.53
	50대 이상	2.18

(3) 다양성 수용도

- 다양성 수용도에 있어 직원의 성별에 따른 차이는 없었으나 계약조건에 따른 차이는 발견되었다. 정규직 직원이 비정규직 직원에 비해 다양성에 대한 수용적 태도를 보고 했다.

〈표 58〉 직원의 계약 조건에 따른 다양성 수용도

요인	구분	응답(5점 평균)
다양성 수용도	정규직	2.33
	비정규직	2.48

(4) 학교생활 만족도

- 학교생활 만족도에서 세대에 따른 차이가 발견되었는데 30대 직원이 50대 이상 직원보다 만족도가 낮게 나타났다.

〈표 59〉 직원의 세대에 따른 학교생활 만족도

요인	구분	응답(5점 평균)
학교생활 만족도	20대	2.76
	30대	2.76
	40대	2.54
	50대 이상	2.19

- 다양성 증진을 위해 가장 시급하게 개선되어야 하는 사항으로 조직문화, 일·생활 균형, 부서배치, 업무평가제도, 채용제도, 승진제도 순으로 나타났다.

(5) DEIL에 대한 개인적 경험 및 제안

주관식 문항 11번 “부산대학교가 다양성, 형평성, 포용성, 지역성 가치를 고양하기 위해 개선하거나 제안할 점이 무엇인지 자유롭게 말씀해주세요”와 12번 “부산대학교에서 생활하시면서 다양성, 형평성, 포용성, 지역성과 관련하여 어떤 긍정적, 부정적 경험을 하셨는지 자유롭게 말씀해주세요”에 대한 직원들의 응답을 분석해 보았다.

처우를 통한 소속감 부여, 계약직 직원을 정직원으로 채용하는 제도 마련, 정규직 고용 확대로 업무 책임감 향상, 조교에 대한 처우 및 인식 개선과 같은 의견이 있었다. 나아가 직원이 의견을 개진하고 소원을 제기할 온라인 창구 마련, 수유실 설치, 육아휴직 시 대체인력 지원의 의무화, 다양성위원회의 결과 공유, 방청 및 참여 확대와 같은 제언도 경청할 제안이었다.

3) 학부생

부산대학교 학부생 414명(1.6%)가 설문에 참여하였는데 이는 부산대학교 학부생을 대표할 수 있는 표본으로 보기 어려워 양적분석의 결과를 해석하는데 주의가 필요하다. 그러나 주관식 문항을 통한 질적분석의 경우 다른 집단보다 학부생 집단이 적극적으로 의견을 개진하였다. 질적분석은 소수의 표본으로 개인의 주관적인 경험을 심층적으로 분석하는 장점이 있으므로 학부생의 경험은 질적분석을 통해 자세히 알아보도록 하겠다. 주제에 따라 학생들의 성별, 출신 지역(고등학교 소재지를 기준으로 부산·울산·경남, 대구·경북, 기타 수도권으로 구분), 학년에 따른 인식을 구분하여 분석하였으나 통계적으로 유의미한 변수인 성별을 중심으로 제시했다.

(1) 성별에 따른 DEIL 인식

- 지역성에서는 남학생과 여학생의 차이는 없었고, 다양성, 형평성, 포용성에서 여학생이 남학생보다 더 부정적으로 인식했다. DEIL에서 학년이나 출신지역에 따른 차이는 없었다. 그러나 이 결과는 부산대학교 학부생의 전체 의견을 반영하기에는 표본 수가 매우 작아서 다음번에 실시하는 DEIL 조사에서 이 결과를 반복적으로 확인할 필요가 있다.

〈표 60〉 학부생의 성별에 따른 DEIL 인식

요인	구분	응답(5점 평균)
다양성	여성	2.52
	남성	2.31
형평성	여성	2.56
	남성	2.37
포용성	여성	2.23
	남성	2.02
지역성	여성	2.15
	남성	1.98

다양성: 다양성 가치나 대표자의 성별 다양성에서 여학생이 더 부정적

- 부산대학교가 다양성 가치를 구현하려는 노력에 대해 여학생이 더 부정적으로 인식하고 있었다. 또한 “부산대학교 학생회, 동아리, 소모임 등 대표 학생 숫자에서 남성과 여성 비율은 적절하다”

문항에서 역시 여학생이 더 부정적으로 인식하고 있었다.

〈표 61〉 학부생의 인적구성에서 적절성 인식

문항	구분	응답(5점 평균)
부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다	여성	2.46
	남성	2.23
부산대학교 학생회, 동아리, 소모임 등 대표 학생 숫자에서 남성과 여성 비율은 적절하다	여성	2.56
	남성	2.28

형평성: 외국인 학생과 장애 학생을 위한 제도와 시설에 대해 여학생이 더 부정적

- 형평성과 관련해서 장애 학생, 경제적 어려움을 겪는 학생, 그리고 문제를 해결할 제도나 기관에 대해 물었을 때, 외국인 학생과 장애 학생에 대한 시설과 제도에서 여학생이 더 부정적인 인식을 갖고 있었다. 그러나 성별 다양성을 위한 제도와 시설에 대한 인식에서는 남학생과 여학생의 차이가 발견되지 않았다.

〈표 62〉 학부생의 제도와 시설의 우수성 평가

문항	구분	응답(5점 평균)
부산대학교는 성별 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다	여성	2.60
	남성	2.49
부산대학교는 외국인 학생을 위한 제도/시설이 우수하다	여성	2.38
	남성	2.13
부산대학교는 장애 학생을 위한 제도/시설이 우수하다	여성	2.90
	남성	2.59

포용성: 여학생은 소통의 어려움을 보고

- 소속감과 소통을 통해 포용성을 측정했다. 소속감에는 성별, 학년, 출신 지역에 따른 차이가 나타나지 않았으나, 소통에서 여학생이 남학생보다 부정적으로 인식했다. 소통을 구성하는 두가지 문항 중에서 “나는 부산대학교에서 다른 학생들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다” 문항에서 여학생이 더 부정적으로 응답했다.

〈표 63〉 학부생의 성별에 따른 소통 세부 문항

문항	구분	응답(5점 평균)
나는 국적, 인종, 출신배경 등과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다	여성	2.10
	남성	1.96
나는 부산대학교에서 다른 학생들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다	여성	2.35
	남성	1.99

지역성: 성별이나 출신 지역에 따른 차이 없음

- 지역성에서는 성별이나 출신 지역에 따른 차이가 나타나지 않았다. 학부생들의 응답에서 가장 긍정적 인식을 보인 문항은 부산대학교가 지역거점대학교로서 지역발전에 기여하는 부분이었으며, 지역인재 양성을 위한 제도와 시설에 대해 가장 부정적인 인식을 보였다.

〈표 64〉 학부생의 지역성에 대한 인식

문항	응답(5점 평균)
부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다	2.19
부산대학교는 부울경의 다양한 지역 문화(사투리, 자갈치시장, BIFF, 부마민주항쟁 등)를 보존하려고 노력한다.	2.04
부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다	1.86
부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다	2.09

(2) 다양성 수용도

다양성 수용도에 있어 학생들이 성별, 학년, 지역에 따른 차이는 없었다. 다양성 수용도의 하위 척도에서 학부생은 다양성에 대한 인식(예: 다양성 가치의 중요성)이나 정서적 차원(예: 다양한 학생과 교수들과 교류를 즐기는 것)이 행동적 차원보다 긍정적으로 나타났다. 학부생은 실제로 다양한 학생이나 교수와 교류할 기회나 다양성 가치를 강조하는 수업을 들을 기회를 제공하는 것이 필요하다.

〈표 65〉 학부생의 다양성 수용도

요인	구분	응답(5점 평균)
다양성 수용도	인지	1.86
	정서	1.98
	행동	2.51
	총점	2.09

(3) 학교생활 만족도

학부생들의 학교생활 만족도는 2.93로 나타났고 학부생의 성별, 학년, 지역에 따른 차이는 없었다.

(4) DEIL에 대한 개인적 경험 및 제안

학부생들이 부산대학교에서 다양성, 형평성, 포용성, 지역성과 관련하여 어떤 개인적인 경험을 하였는지를 질문하였다.

학부생의 응답 중 특정 단어의 빈도를 시각화한 결과 빈도가 3회 이상인 단어는 총 39개 있었다. 그 중 가장 빈번하게 언급된 단어는 ‘지역성’과 ‘강의’로 각각 14회로 나타났다. 그 다음으로 주목할 만한 단어로는 ‘교육’이 12회, ‘장애인’이 11회로 높은 빈도를 보였다. 그리고 ‘개설’이 9회, ‘축제’와 ‘시설’이 각각 7회로 나타났으며, ‘홍보’, ‘외국인 학생’, ‘성정체성’, ‘교양’, ‘건물’이 이어서 6회의 빈도를 보였다. 그 외 주목할 만한 단어로는 ‘차별’, ‘진행’, ‘인식’, ‘이용’, ‘온라인’, ‘사람’, ‘밀양캠퍼스’가 각각 4회로 나타났다. 학생들은 다양성, 형평성, 포용성, 지역성 가치 고양을 위해 DEIL 교육을 다양화할 것을 주요하게 요청하였다. 다양성 문화 확산을 위한 교육 프로그램을 개발을 지원하고, 학생들의 학습 경험을 개선하기 위한 다양한 교육 방법 도입이 필요하다고 제안하였다.

학부생의 경우 DEIL 가치 고양을 위해 △장애인 처우 개선 △외국인 유학생 처우 개선 △소수자 소외 개선 △다양성, 지역성 관련 신규 강의 개설 △협오발언 규제 △성정체성 교육 의무화와 같은 의견을 제시하였다.

학부생의 의견 중에는 소수자에 대한 관심과 배려가 특징적이었다. 특히 장애인을 위한 캠퍼스 시설 확충이 시급하다는 의견이 많았다. 구체적으로는 장애인 학우의 이동 편의를 위한 도보 시설 확충, 저상버스 운영과 같은 교통수단 마련, 제2사범관 등 엘리베이터 설치, 부산대 내 장애에 대한 인식 개선 교육과 같은 의견을 제시하였다. 더불어 외국인 유학생 정착을 위한 체계적이고 세심한 정보 제공, 외국인-내국인 간 교류 프로그램 활성화, 성정체성 및 성적지향에 대한 강의 개설, 밀캠 소외를 극복할 방안 마련, 단과대 간 교류 프로그램, 대학간 연합 활동 확대, 부울경 이외 타지역 학생과 교류 기회 활성화를 통해 포용성, 지역성의 가치를 배울 기회 제공이 필요하다고 제안하였다.

끝으로 학부생들은 교육의 필요성을 가장 힘주어 강조하였다. 다양성 및 지역성 관련 교과와 비교과 프로그램 개발이 필요하다는 다수의 제안이 있었다. 구체적으로는 △다양성 강좌를 기초교양과목으로 개설 △다양성 교육 관련 교내 프로그램 개발 △다양성 강연 △다양성 관련 교양과목 확대 △다양성 행사 기획 △다양성 인식 확산 위한 활동 프로그램 운영 △평등 주간 설치 △온라인 교육 이수 필수화 △지역성 관련 신규 강의 개설과 같은 의견이 제시되었다.

4) 대학원생

부산대학교 대학원생 297명(3.51%)가 설문에 참여하였는데 이는 부산대학교 대학원생을 대표할 수 있는 표본으로 보기 어려워 양적분석의 결과를 해석하는데 주의가 필요하다. 주제에 따라 학생들의 성별, 학위과정(석사과정, 박사과정), 국적(대한민국, 해외 국적), 출신 지역(고등학교 소재지를 기준으로 부산·울산·경남, 대구·경북, 기타 수도권으로 구분)에 따른 인식을 구분하여 분석하였으나 통계적으로 유의미한 변수인 성별을 중심으로 제시했다. 질적분석의 경우 소수의 표본으로 개인의 주관적인 경험을 심층적으로 분석하는 장점이 있으므로 대학원생의 경험은 질적분석을 통해 자세히 알아

보도록 하겠다. 국적의 경우 해외 국적을 가진 대학원생이 36명(전체 해외 국적 대학원생의 5.34%)으로 조사의 신뢰성을 높이기 위해 국적은 분석에서 제외하였다.

(1) 성별에 따른 DEIL 인식

〈표 66〉 대학원생의 성별에 따른 DEIL 인식

요인	구분	응답(5점 평균)
다양성	여성	2.71
	남성	2.40
형평성	여성	2.83
	남성	2.55
포용성	여성	2.26
	남성	1.91
지역성	여성	2.25
	남성	2.10

- 다양성, 형평성, 포용성에서 여학생이 더 부정적으로 인식했다. 지역성에서는 남학생과 여학생의 차이는 없었고, DEIL 요인에서 학위과정이나 출신지역에 따른 차이는 없었다. 그러나 이 결과는 부산대학교 대학원생의 전체의 의견을 반영하기에는 표본수가 매우 작으므로 다음번에 실시하는 DEIL 인식 조사에서 이 결과를 반복적으로 확인할 필요가 있다.

다양성: 다양성 가치, 다양한 학문적 연구 기회, 대표자의 성별 다양성에서 여학생이 더 부정적으로 인식

- 부산대학교가 다양성 가치를 구현하려는 노력에 대해 여학생이 더 부정적으로 인식하고 있었다. 또한 “부산대학교 학생회, 동아리, 소모임 등 대표 학생 숫자에서 남성과 여성 비율은 적절하다” 문항에서 역시 여학생이 더 부정적으로 인식하고 있었다.

〈표 67〉 대학원생의 다양성 가치와 인적구성에서 적절성 인식

문항	구분	응답(5점 평균)
부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다	여성	2.42
	남성	2.03
부산대학교 대학원학생회, 소모임 등 대표 대학원생 숫자에서 남성과 여성 비율은 적절하다	여성	3.00
	남성	2.71

- 다양성 관련 교육과 연구 기회에 대해 여성 대학원생이 더 부정적으로 인식하고 있었다. 이런 차이는 교육과 연구 중 연구에서 성별에 따른 유의미한 차이를 보였다. 연구에 대한 동기가 있는 대

학원생들은 다양한 배경을 가진 대학원생의 연구 기회가 필요하다고 볼 수 있고 이는 여학생이 더 비판적 시각으로 현재 상황을 보고 있다고 할 수 있다. 이 부분에서 석사와 박사과정 학생에서의 차이는 없었다.

〈표 68〉 대학원생의 연구에 대한 인식

요인	구분	응답(5점 평균)
부산대학교는 다양한 대학원생들이 함께 참여하는 융합 연구, 학제간 연구 등을 장려한다.	여성	2.73
	남성	2.40

형평성: 성별 다양성, 외국인 학생과 장애 학생을 위한 제도와 시설에 대해 여학생이 더 부정적
 - 형평성을 성별, 외국인 학생, 장애 학생, 경제적 어려움을 겪는 학생, 그리고 문제를 해결할 제도나 기관에 대해 물었을 때, 성별 다양성, 외국인 학생과 장애 학생에 대한 인식에서 여학생이 더 부정적인 인식을 갖고 있었다.

〈표 69〉 대학원생의 제도와 시설의 우수성 평가

문항	구분	응답(5점 평균)
부산대학교는 성별 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다	여성	2.80
	남성	2.38
부산대학교는 외국인 대학원생을 위한 제도/시설이 우수하다	여성	2.63
	남성	2.34
부산대학교는 장애 대학원생을 위한 제도/시설이 우수하다	여성	3.08
	남성	2.59

포용성: 여학생은 소통의 어려움을 보고

- 소속감과 소통을 통해 포용성을 측정하는데 두 요인 모두 성별에 따른 차이를 보였다. 그러나 학위과정, 출신 지역에 따른 차이가 나타나지 않았다. 먼저 소속감에서 보면 여학생이 소속감에서 더 부정적으로 인식하고 있었다. 소통의 경우 여학생이 남학생에 비해 어려움을 보고하였다.

〈표 70〉 대학원생의 성별에 따른 포용성 세부 요인에 대한 인식

요인	구분	응답(5점 평균)
소속감	여성	2.29
	남성	1.91
소통	여성	2.22
	남성	1.92

지역성: 성별이나 출신 지역에 따른 차이 없음

- 지역성에서는 성별이나 출신 지역에 따른 차이가 나타나지 않았다. 지역성의 5가지 문항 중 학부생과 동일하게 지역성의 다양한 측면 중 부산대학교가 지역거점대학교로서 지역발전에 기여하는

부분에 대해서 가장 긍정적 인식을 보였고, 지역인재 양성을 위한 제도와 시설에 대해 가장 부정적인 인식을 보였다.

〈표 71〉 대학원생의 지역성에 대한 인식

문항	응답(5점 평균)
부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다	2.26
부산대학교는 부울경의 다양한 지역 문화(사투리, 자갈치시장, BIFF, 부마민주항쟁 등)를 보존하려고 노력한다.	2.26
부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다	1.98
부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다	2.21
부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다	2.27

(2) 다양성 수용도

다양성 수용도에 있어 대학원의 성별, 학위 과정, 출신 지역에 따른 차이는 없었다. 다양성 수용도 하위 척도에서 대학원생은 학부생과 유사하게 다양성에 대한 인식(예: 다양성 가치의 중요성)이나 정서적 차원(예: 다양한 학생과 교수들과 교류를 즐기는 것)이 행동적 차원(예: 다른 학과나 다른 단과 대학 학생들과 만나려는 노력이나 다양성 가치를 강조하는 강의를 들으려고 노력하는 것)보다 긍정적으로 나타났다. 이는 대학원생의 인식과 동기수준은 높으나 이를 지식적 뒷받침을 할 교육과 프로그램이나 실제로 다양한 학우나 교수와 교류할 기회가 부족한 것으로 보인다.

〈표 72〉 대학원생의 다양성 수용도

요인	구분	응답(5점 평균)
다양성 수용도	인지	1.82
	정서	1.82
	행동	2.53
	총점	1.20

(3) 학교생활 만족도

학교생활 만족도는 3.1로 나타났고, 성별, 학위과정 출신 지역에 따른 차이는 없었다.

(4) DEIL에 대한 개인적 경험 및 제안

부산대학교에서 다양성, 형평성, 포용성, 지역성과 관련하여 어떤 개인적인 경험을 하였는지에 대한 대학원생들의 자유로운 답변은 다음과 같다.

5) DEIL 인식과 경험 소결

본 설문에서는 부산대학교 구성원들이 DEIL(다양성, 형평성, 포용성, 지역성)에 대한 경험을 조사하였다. DEIL 주제 관련성이 높은 변수(지역성은 지역, 다양성 수용도는 학년 등)를 위주로 살펴보았다. 먼저 설문조사의 참여도와 관련하여 어느 집단이 DEIL에 대한 관심도를 알아 볼 수 있었다. 가장 설문에 적극적으로 참여한 집단은 직원이었고, 가장 응답률이 저조한 집단은 학생집단이었다. 학부생의 1.6%와 대학원생의 3.51%만이 본 설문조사에 참여하여 응답률이 직원(41%)과 교원(16.6%)에 비해 크게 떨어졌는데 이는 DEIL 관련하여 학부생과 대학원생의 관심 정도를 반영하는 결과로 볼 수 있다. 예를 들어 고려대학교 다양성 조사에서 학부생은 14.7%, 대학원생은 18.8%가 응답한 것과 큰 차이를 보인다. 응답률과 관련하여 본 설문조사의 양적분석 결과가 부산대학교 학부생과 대학원생을 대표하는 표본으로 보기 어렵기 때문에 학부생과 대학원생의 응답을 해석하는데 보수적인 시각이 필요하겠다.

첫째, 교원은 다른 집단에 비해 다양성, 형평성, 포용성, 지역성에 전반에 대한 비판적 인식을 갖고 있었다. 가장 특징적으로 여성과 비전임 교원이 부정적 인식을 보고했고, 이들의 학교 생활 만족도 역시 낮았다. 여성 교원은 인적 구성, 채용, 교육과 연구, 형평성을 위한 제도와 시설, 포용적 문화 측면에서 비판적인 시각을 보였으나 개인적 차원에서 다양성을 수용하는 것은 남성 교원에 비해 부족했다. 즉, 여성 교원은 비판적 문제의식을 바탕으로 부산대학교의 다양성, 형평성, 포용성에 대해 전반적으로 부정적 인식을 보고했으나 여성 교원의 강의, 연구, 학생지도에서 다양성 관련 행동실행이나 동기수준이 낮은 것으로 나타났다. 이를 보완하기 위해 여성 교원들이 비판적 의식을 바탕으로 강의, 연구, 학생지도에서 다양성 관련 구체적 경험을 할 수 있는 기회와 개입이 필요하다. 반대로 남성교원의 경우 여성교원에 비해 다양성, 형평성, 포용성을 긍정적으로 평가하고 있었는데, 같은 환경에서 근무하는 여성과 남성 교원의 인식과 경험의 차이를 이해하려는 시도가 필요하겠다. 이번 설문조사에서 교원들에게 다양성 증진을 위해 가장 시급하게 개선되어야 하는 사항을 물었을 때 조직문화, 채용제도, 연구지원 시스템 등의 순으로 보고하였다. 가장 많은 응답을 한 조직문화에 대한 것은 포용성과 관련이 높은 부분으로 여성과 비전임 교원들이 공통적으로 포용적 문화에 대한 부정적 인식을 보고한 바 소속감을 높이고 소통을 개선하기 위한 개입이 필요함을 시사한다.

둘째, 직원은 41%가 설문조사에 참여할 만큼 가장 적극적으로 변화를 기대하는 집단으로 나타났다. 직원은 형평성과 포용성에서 부정적 인식을 보고했다. 형평성에서 장애 직원과 소수자를 위한 제도와 시설에 대한 인식의 차이를 보였는데, 정규직 여성이 정규직 남성보다 더 부정적으로 인식했고, 비정규직 여성과 남성에서 인식의 차이는 없었다. 포용성에서 여성이 남성직원보다, 비정규직 여성이 비정규직 남성에 비해 낮은 소속감을 보고했다. 세대에 따라서는 30대와 40대 직원의 소속감이 50대 이상 직원보다 낮았고, 소통에서도 30대 직원들이 50대 직원 비해 어려움을 호소하였다. 학교생활 만

족도 역시 30대 직원이 50대 이상 직원보다 낮게 보고 되었다. 다양성 증진을 위해 가장 시급하게 개선되어야 하는 사항으로 조직문화, 일·생활 균형, 부서배치 등의 순으로 나타났는데 포용성과 관련이 있는 조직문화의 개선이 필요한 것으로 보인다.

셋째, 학부생과 대학원생의 경우 전체를 대표하지 못하는 표본이라서 제한적으로 결과를 해석해야 하겠다. 우선, DEIL 인식에서 성별에 따른 차이를 보였는데 여학생이 더 부정적으로 인식하고 있었다. 학부생과 대학원생에서 공통적으로 부산대학교가 다양성 가치 구현에 대한 노력이나 대표 학생에서의 성별 비율에 대한 문항에서 여학생이 더 부정적으로 인식했다. 추가로 대학원생의 경우 다양한 연구기회에 대해 여학생이 더 부정적 인식을 보였다. 여자 학부생과 여자 대학원생은 공통적으로 소통의 어려움을 호소했고, 여자 대학원생들은 낮은 소속감을 보고했다. 학부생과 대학원생은 지역성과 관련하여 공통적으로 부산대학교가 지역거점대학교로서 지역발전에 기여하는 부분을 긍정적으로 평가했고, 지역인재 양성을 위한 제도와 시설에 대해 가장 부정적인 인식을 보였다. 다양성 수용도에서도 대학원생과 학부생은 동일하게 다양성에 대한 인식(예: 다양성 가치의 중요성)이나 정서적 차원(예: 다양한 학생과 교수들과 교류를 즐기는 것)이 행동적 차원(예: 다른 학과나 다른 단과대학 학생들과 만나려는 노력이나 다양성 가치를 강조하는 강의를 들으려고 노력하는 것) 보다 긍정적으로 나타났다. 이는 대학원생의 인식과 동기수준은 높으나 이를 뒷받침을 할 교육과 프로그램이나 실제로 다양한 학생나 교수와 교류할 기회가 부족한 것으로 보인다.

학부의 25%가 차별을 경험하거나 목격했다고 보고했다. 구체적으로 입학전형(23%), 성별(18%), 성정체성과 성적 지향(14%), 인종과 국적(12%) 순으로 나타났다. 최근에 입학전형과 관련하여 학내에 이슈가 있는 것과 관련한 것으로 보인다. 대학원생들의 26%가 차별을 경험하거나 목격했다고 보고했다. 구체적으로 인종과 국적(30%), 출신학교(18%), 장애(10%), 성별(9%), 성정체성과 성적 지향(9%) 순으로 나타났다. 국적의 경우 전제 해외 국적 대학원생의 5.34%만 응답하여 조사의 신뢰성을 높이기 위해 국적은 분석에서 제외하였는데, 다음번 조사에는 외국인 대학원생의 적극적 참여를 독려하여 이들의 경험을 보고서에 반영할 수 있도록 해야 할 것이다.

마지막으로 형평성과 관련하여 부산대 구성원 중 여성들은 장애인을 위한 제도와 시설에 부정적인 응답을 보였다. 부산대학교의 지형적인 특성과 오래된 건물은 장애인들이 이동하는데 어려움을 경험하는 것과 관련되는 것으로 보인다.

제5장 부산대학교 다양성 지수

1. 다양성 지수 개요
2. 구성원 다양성 지수
3. DEIL 다양성 지수

1. 다양성 지수 개요

- 본 보고서에서 개발된 다양성 지수는 두 가지 유형이 있다. 먼저 “구성원 다양성 지수”는 교원, 직원, 학부생, 대학원생이 얼마나 다양하게 구성되어 있는지 보여준다. 구성원 다양성 지수 산출을 위하여 심슨지수를 이용하였다. 다음으로 “DEIL 다양성 지수”는 학교 환경에서의 경험으로 평가된 지수이다. 교원, 직원, 학부생, 대학원생의 다양성 경험을 설문조사를 통하여 평가하였다.
- 구성원 다양성 지수로 성별 다양성 지수, 국적 다양성 지수, 장애 다양성 지수, 최종학위대학 다양성 지수, 최종학위취득국 다양성 지수를 고려하였고 자료의 유무에 따라서 각 집단에서 계산한 지수는 다음 표와 같다.

〈표 73〉 각 집단별 구성원 다양성 지수 계산 여부

구성원 다양성 지수	교원	직원	학부생	대학원생
성별	○	○	○	○
국적	○	○	○	○
장애	○ (전임,기금)	○ (조교 제외)	○	X
최종학위대학	○ (전임,기금)	○ (조교 제외)	X	X
최종학위취득국	○ (전임,기금)	X	X	X

- 심슨지수를 이용한 구성원 다양성 지수 계산은 다음과 같다. 예를 들어서 교원의 국적 다양성을 계산한다고 하자. 총 K 개의 국적이 존재한다고 하자. $n_k (k = 1, 2, \dots, K)$ 는 k 국적을 가지는 교원의 수를 표기한다. N 은 총 교원 수를 의미한다. 그러므로 $N = \sum_{k=1}^K n_k$ 를 만족한다. 국적 다양성은 다음의 식과 같이 계산된다.

$$\text{국적 다양성 지수} = 1 - \frac{\sum_{k=1}^K n_k(n_k - 1)}{N(N-1)}$$

- 같은 방식으로 성별, 장애, 최종학위대학, 최종학위취득국 다양성 지수를 계산한다. 다양성 지수는 0과 1 사이의 값을 가지고, 다양성 지수의 값이 클수록 집단이 풍성하고 균등하게 분포되어 있는 것을 의미한다.
- DEIL 다양성 지수는 설문조사를 기반으로 하여 계산하였다. 설문지 응답은 5점 척도로 측정이 되었으며, 구성원 다양성과 통일을 이루기 위하여 0과 1사이의 값이 되도록 표준화 하였다.
- DEIL 다양성 지수는 아래 표와 같이 4가지 지수를 산출하였다.

〈표 74〉 DEIL 다양성 지수

DEIL 다양성 지수	
다양성(D)	다양한 문화 배경 및 가치관을 가진 사람의 구성의 경험 정도
형평성(E)	구성원에 대한 공정한 대우와 기회 제공 경험 정도
포용성(I)	소속감을 느끼고 자유롭게 소통하고 존중받는 분위기 경험 정도
지역성(L)	한 지역이 다른 지역과 구별되어 드러내는 고유의 특성과 정체성 경험

2. 구성원 다양성 지수

교원 2,874명, 직원 750명, 학부생 26,400명, 대학원생 8,339명의 자료를 이용하여 구성원 다양성 지수를 산출하였다. 단, 기타교원은 다양성 지수 산출에서 제외하였다. 기타교원으로는 명예교수 647명, 석좌교수 1명, 석학교수 8명, 특임교수 10명이 있다.

1) 성별

- <표 75>는 성별 다양성 지수를 보여 주고 있다. 부산대 교원 중 여성 비율은 38.14%이다. 직원은 여성 수가 남성 수보다 많아서 61.73%이다. 학부생은 여성 비율이 39.41%이고 대학원생은 거의 반인 51.60%이다.
- 성별 다양성 지수는 교원이 0.47, 직원은 0.47, 학부생은 0.48, 대학원생은 0.50이다. 성별 다양성 지수는 여성과 남성 비율이 균등하게 분포되어 있는 대학원생 집단에서 가장 높게 나왔다. 그리고 교원의 성별 균등이 가장 낮게 나왔다. 순위는 대학원생 > 학부생 > 직원 > 교원이다.

<표 75> 성별 다양성 지수

	교원	직원	학부생	대학원생
여성 비율(%)	38.14	61.73	39.41	51.60
성별 다양성 지수	0.4720	0.4731	0.4776	0.4995

2) 국적

- <표 76>은 국적 다양성 지수를 보여 준다. 국적 다양성 지수는 대학원생이 0.15로 가장 높았고, 직원의 국적 다양성이 가장 낮다. 순위는 대학원생 > 교원 > 학부생 > 직원이다. 직원의 경우에는 중국 국적이 1명이고 나머지 749명은 대한민국 국적이다. 그러므로 국적 다양성이 아주 떨어진다.

<표 76> 국적 다양성 지수

	교원	직원	학부생	대학원생
국적 다양성지수	0.0541	0.0027	0.0400	0.1534

3) 장애

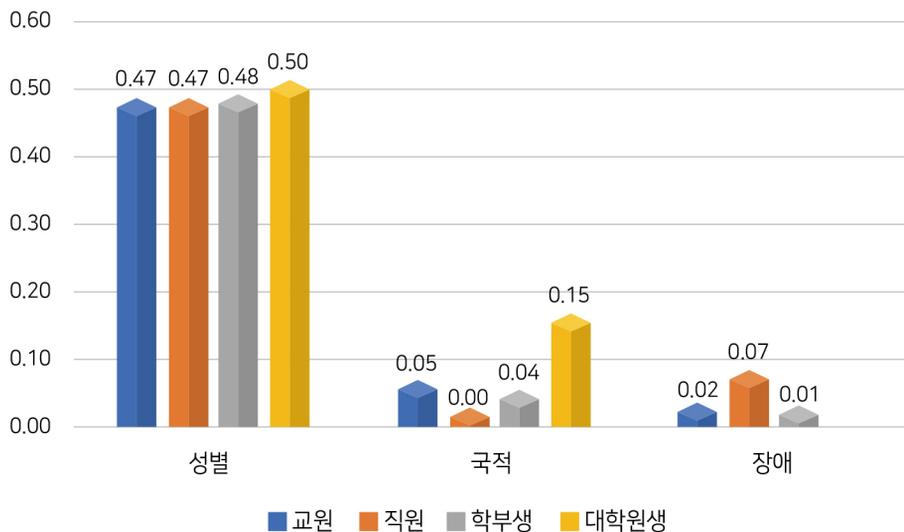
- <표 77>은 장애 다양성 지수를 보여 준다. 교원에서 전임, 기금교원만 장애 여부가 확인 가능하였다. 전임, 기금교원의 수는 1,426명으로 집계되었다. 직원에서는 조교 199명의 장애 여부를 확인할 수 없어서 조교는 제외하고 장애비율을 계산하였다. 직원의 장애 비율이 가장 높았고 학부생의 장애 비율이 가장 낮았다.

<표 77> 장애 다양성 지수

	전임/기금	직원 (조교제외)	학부생
장애비율(%)	0.77	3.63	0.37
장애 다양성지수	0.0153	0.0701	0.0073

4) 성별, 국적, 장애 비교

- <그림 55>는 교원, 직원, 학부생, 대학원생의 성별, 국적, 장애 다양성 지수를 비교하여 보여 주고 있다. 단, 대학원생의 장애 다양성 지수는 자료가 없어서 계산을 하지 못했다. 대학원생 집단이 성별 다양성과 국적 다양성이 가장 높고, 나머지 집단은 서로 간에 거의 비슷한 수준이다.



<그림 55> 성별, 국적, 장애 다양성 지수 비교

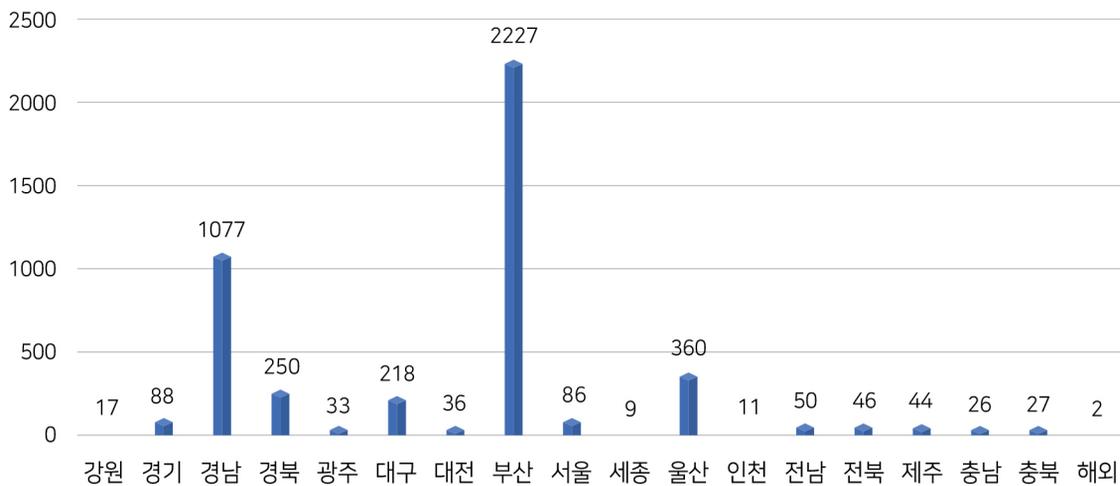
5) 신입생 고교유형 및 출신지역

- 2023년 신입생 4,607명의 고교유형 다양성 지수는 0.3205로 계산되었다. 일반고 비중이 81.53%로 가장 높고 자율고 10.70%, 특목고 5.34%로 대부분이 일반고 출신이다. 매년 신입생의 고교유형 다양성을 추적해 나가는 것은 의미가 있을 것으로 생각된다.

〈표 78〉 신입생 고교 유형 다양성 지수

2023 고교유형 다양성 지수	일반고	특목고	자율고	기타
0.3205	81.53%	5.34%	10.70%	2.43%

- 또한, 2023년 신입생의 출신지역 다양성 지수는 0.6993이고 부산(48.34%)과 경남(23.38%)이 대부분을 차지한다. <그림 56>은 각 지역별 신입생 수를 보여 준다. 고교유형 다양성 지수와 더불어 매년 출신지역 다양성 지수를 추적해 나갈 필요가 있다.



〈그림 56〉 신입생 출신지역 분포

6) 최종학위대학

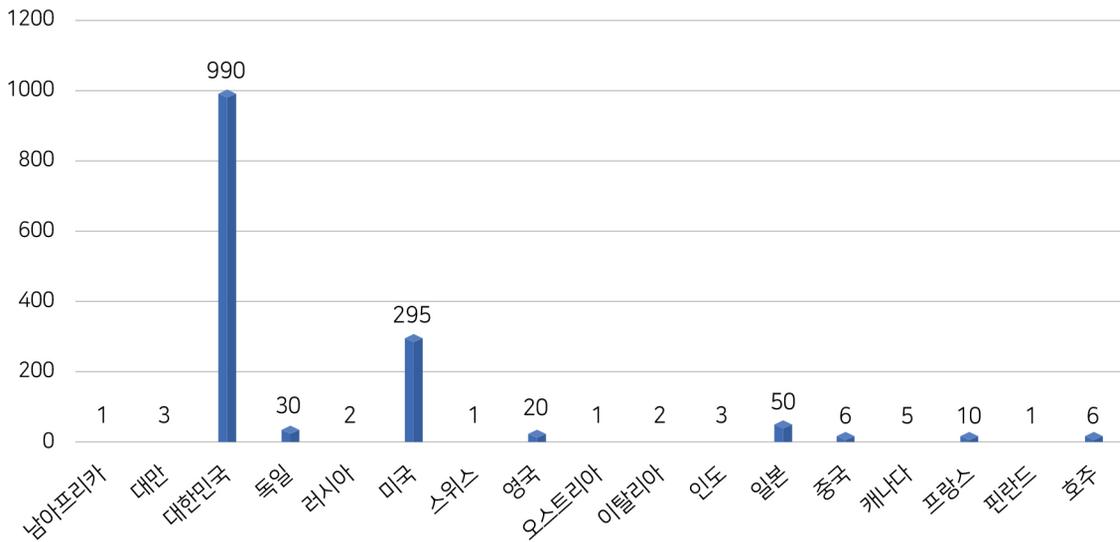
- <표 79>와 같이 최종학위대학 다양성 지수는 전임/기금교원은 0.8878이고 직원은 0.9026으로 나타났다. 특히, 전임/기금교원의 최종학위대학이 부산대학교인 경우는 31%이고 직원은 24%였다.

〈표 79〉 최종학위대학 다양성 지수

	전임/기금	직원 (조교제외)
본교비율(%)	30.93	24.32
최종학위대학 다양성 지수	0.8878	0.9026

7) 최종학위취득국

- 최종학위취득국은 전임/기금교원 자료에서만 확인이 가능하였다. 대한민국이 69.42%, 미국 20.69%로 대부분 차지하고 있다. 최종학위취득국 다양성 지수는 0.4736이다. <그림 57>은 각 최종학위취득국의 교원 수이다.



〈그림 57〉 전임/기금 교원 최종학위취득국 분포

8) 단과대학 교원 다양성

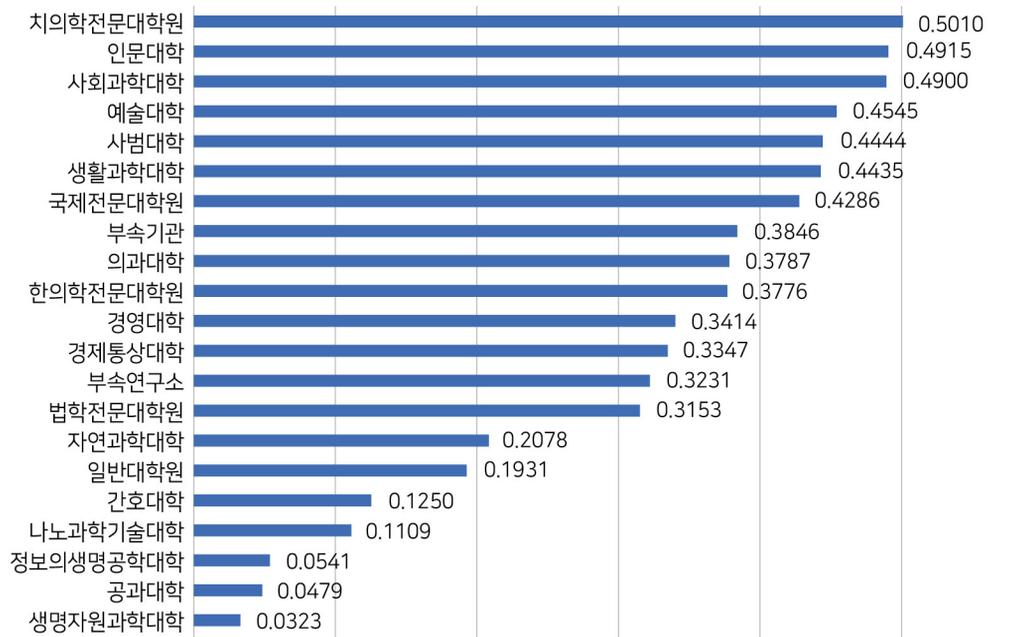
- 모든 다양성 지수를 계산할 수 있는 전임/기금교원 자료를 이용하여서 각 단과대학의 다양성 순위를 정하였다. 소속 인원이 4명 미만인 교육 단위는 분석에서 제외하였다. 제외된 단과대학은 기술창업대학원(1명), 대학원(1명), 부산대학교(1명)이다. <표 80>과 같이 학교 전체 성별 다양성 지수는 0.35, 국적 다양성 지수는 0.03, 장애 다양성 지수는 0.02, 최종학위대학 다양성 지수는 0.89, 최종학위취득국 다양성 지수는 0.47이었다. 이 5개 지수의 평균은 0.35였다.

〈표 80〉 학교 전체 전임/기금교원 구성원 다양성 지수

학교전체	성별	국적	장애	최종학위대학	최종학위 취득국	평균
다양성 지수	0.3468	0.0322	0.0153	0.8878	0.4736	0.3511

- 단과대학 성별 다양성 지수는 <그림 58>과 같다. 생명자원과학대학, 공과대학, 정보의생명공학대학의 성별 다양성 지수가 낮은 것을 알 수 있다. 생명자원과학대학은 여성교원 비율이 1.6%, 공과대학은 2.4%, 정보의생명공학대학은 2.7%로 학교 평균 22.3% 보다 아주 낮았다.

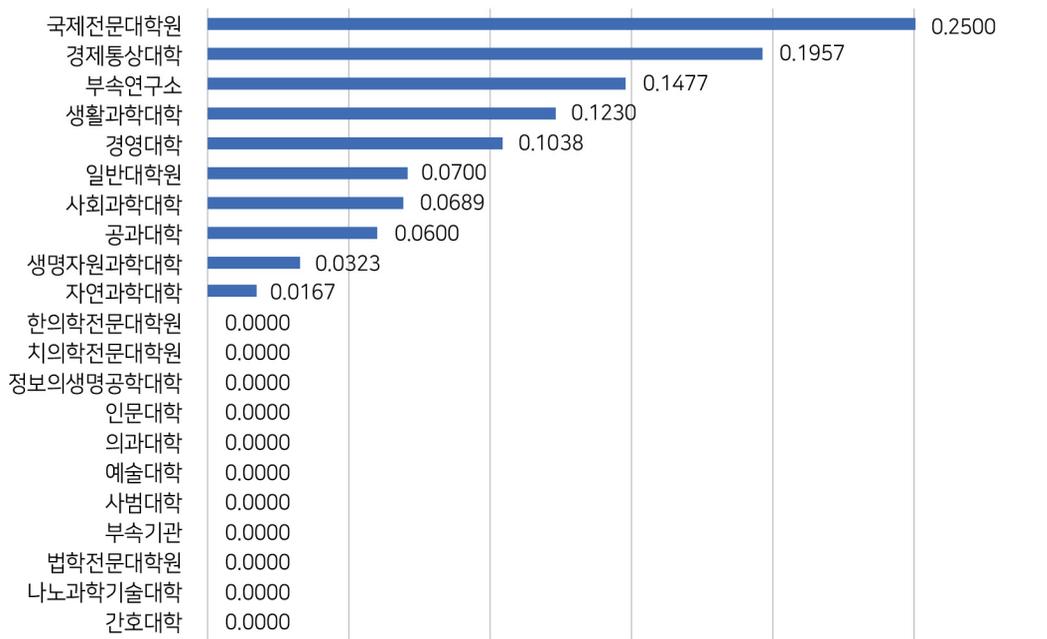
성별 다양성 지수



〈그림 58〉 단과대학별 전임/기금교원 성별 다양성 지수

- 단과대학 국적 다양성 지수는 <그림 59>와 같다. 한의학전문대학원, 치의학전문대학원, 정보의생명공학대학, 인문대학, 의과대학, 예술대학, 사범대학, 부속기관, 법학전문대학원, 나노과학기술대학, 간호대학 모두 교원 국적이 대한민국 100%였다. 국제전문대학원의 교원 국적이 가장 다양하게 나타났다.

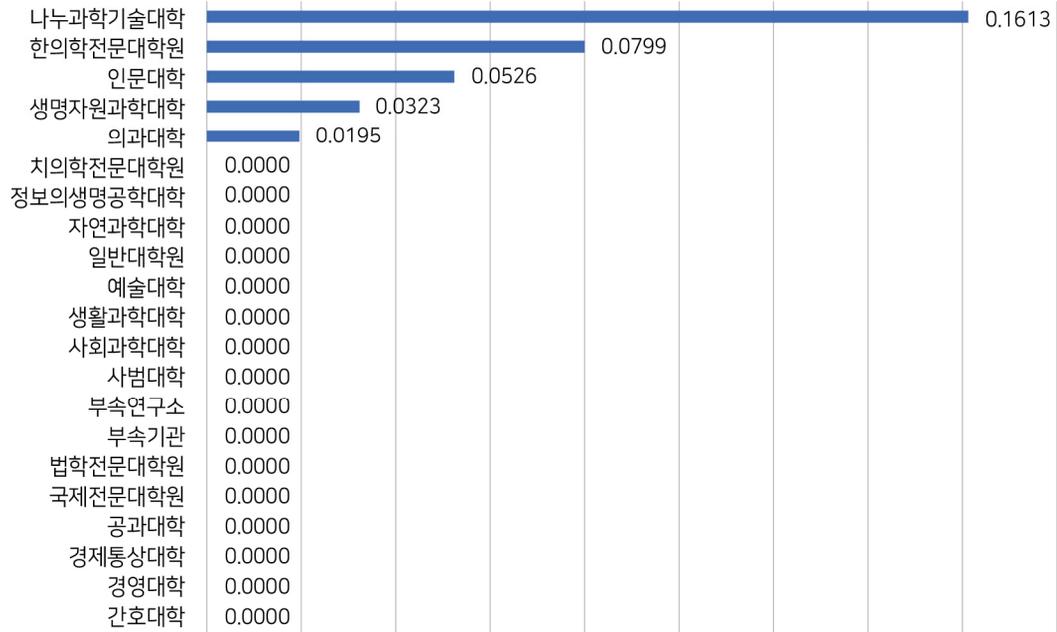
국적 다양성 지수



<그림 59> 단과대학별 전임/기금교원 국적 다양성 지수

- 단과대학 장애 다양성 지수는 <그림 60>과 같다. 나노과학기술대학이 8.6%의 장애 비율을 가지고 있어서 다양성 지수가 가장 높았다.

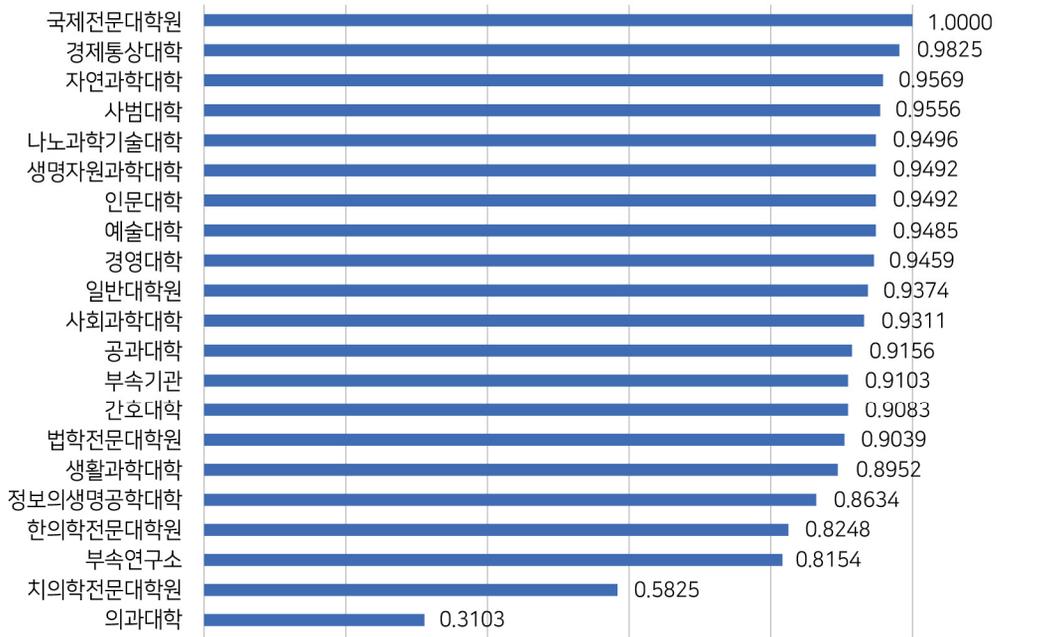
장애 다양성 지수



<그림 60> 단과대학별 전임/기금교원 장애 다양성 지수

- 단과대학 최종학위대학 다양성 지수는 <그림 61>과 같다. 다양성이 떨어지는 단과대학은 의과대학과 치의학전문대학원이었다. 이유는 두 단과대학 모두 본교 비율이 높기 때문이다. 의과대학은 본교 비율이 83.3%이고 치의학전문대학원은 63.6%로 가장 높았다.

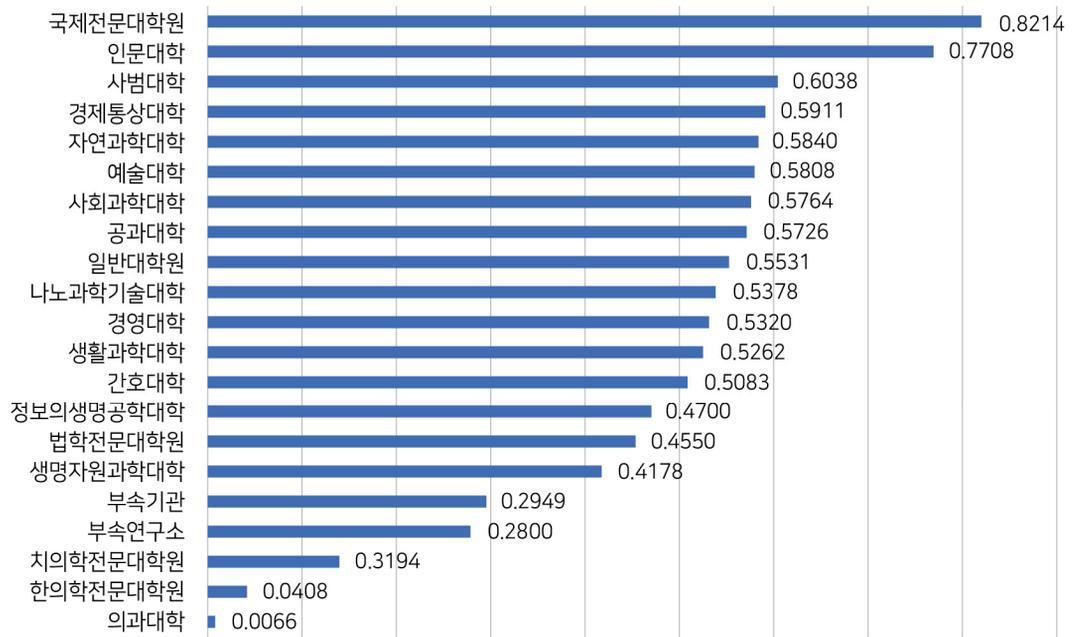
최종학위대학 다양성 지수



<그림 61> 단과대학별 전임/기금교원 최종학위대학 다양성 지수

- 단과대학 최종학위취득국 다양성 지수는 <그림 62>와 같다. 다양성이 떨어지는 단과대학은 의과대학과 한의학전문대학원, 치의학전문대학원이었다. 이유는 이들 단과대학 특성상 최종학위취득국의 대한민국 비중이 높기 때문이다.

최종학위취득국 다양성 지수



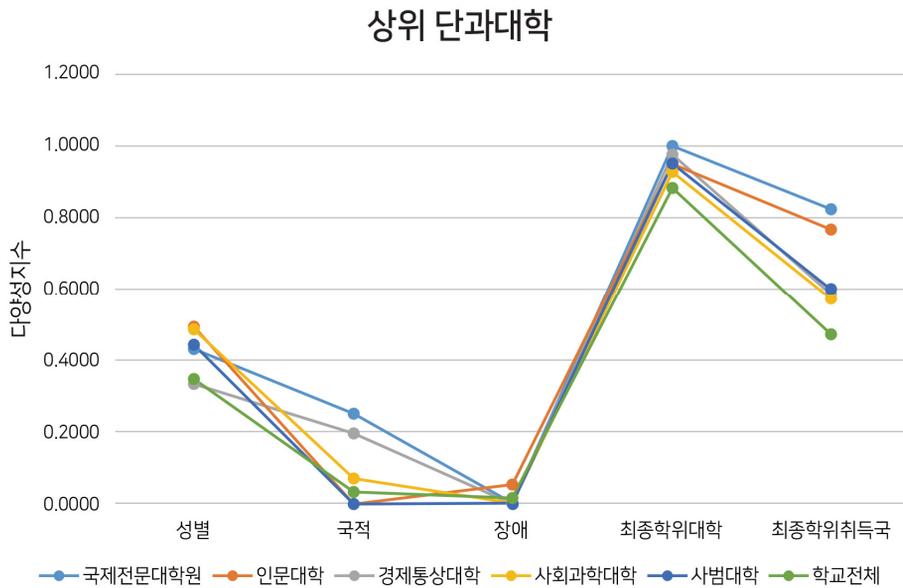
<그림 62> 단과대학별 전임/기금교원 최종학위취득국 다양성 지수

- 5개 다양성 지수의 평균이 높은 단과대학 다섯은 <표 81>과 같이 국제전문대학원, 인문대학, 경제통상대학, 사회과학대학, 사범대학이었다.

<표 81> 상위 단과대학 전임/기금교원 구성원 다양성 지수

	성별	국적	장애	최종학위대학	최종학위취득국	평균
국제전문대학원	0.4286	0.2500	0.0000	1.0000	0.8214	0.50
인문대학	0.4915	0.0000	0.0526	0.9492	0.7708	0.45
경제통상대학	0.3347	0.1957	0.0000	0.9825	0.5911	0.42
사회과학대학	0.4900	0.0689	0.0000	0.9311	0.5764	0.41
사범대학	0.4444	0.0000	0.0000	0.9556	0.6038	0.40

- <그림 63>에서 녹색 선은 학교 전체의 다양성 지수이다. 녹색 선과 비교하여서 각 단과대학의 다양성 지수가 얼마나 높은 지 알 수 있다. 특히, 국제전문대학원은 국적과 최종학위취득국에서 학교평균 지수를 상당히 상회하였다.



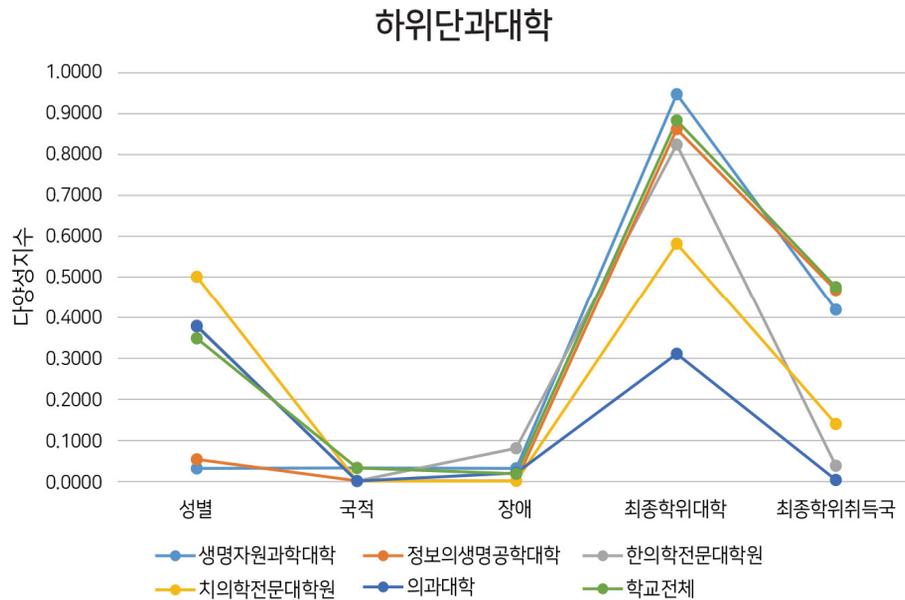
<그림 63> 상위 단과대학 전임/기금교원 구성원 다양성 지수

- 다양성 지수의 평균이 낮은 단과대학 다섯은 아래 표와 같이 생명자원과학대학, 정보의생명공학대학, 한의학전문대학원, 치의학전문대학원, 의과대학이다.

〈표 82〉 하위 단과대학 전임/기금교원 구성원 다양성 지수

	성별	국적	장애	최종학위대학	최종학위취득국	평균
생명자원과학대학	0.0323	0.0323	0.0323	0.9492	0.4178	0.29
정보의생명공학대학	0.0541	0.0000	0.0000	0.8634	0.4700	0.28
한의학전문대학원	0.3776	0.0000	0.0799	0.8248	0.0408	0.26
치의학전문대학원	0.5010	0.0000	0.0000	0.5825	0.1394	0.24
의과대학	0.3787	0.0000	0.0195	0.3103	0.0066	0.14

- 마찬가지로 아래 그림에서 녹색 선은 학교 전체의 다양성 지수이다. 녹색 선과 비교하여서 각 단과대학의 다양성 지수가 얼마나 낮은지 알 수 있다. 특이한 점은 치의학전문대학원과 의과대학은 성별 다양성 지수가 학교 전체 지수보다 높으나, 최종학위대학과 최종학위취득국 다양성 지수가 학교 전체 지수보다 아주 낮다. 최종학위대학과 최종학위취득국 다양성 지수가 아주 낮음으로 인하여 다양성 지수 순위가 하위에 속하게 되었다.



〈그림 64〉 하위 단과대학 전임/기금교원 구성원 다양성 지수

9) 학과 교원 다양성

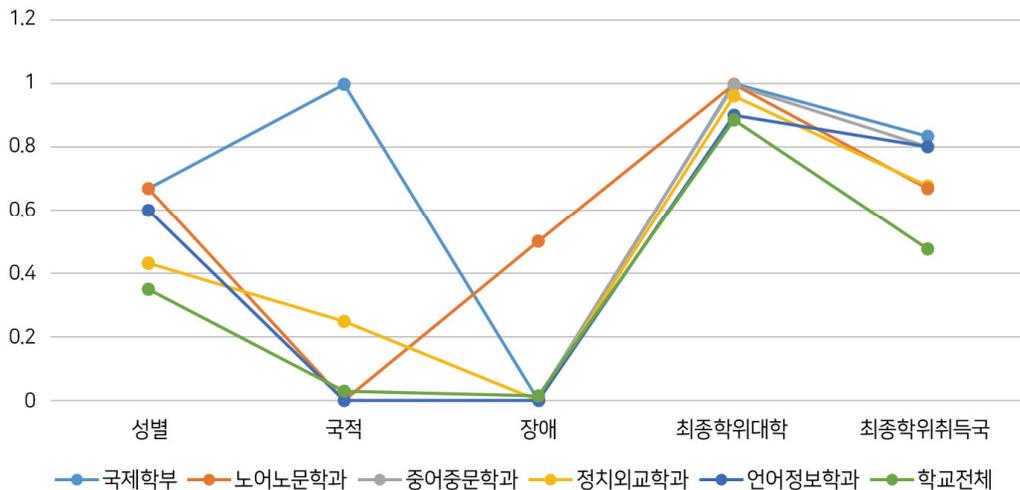
- 전임/기금교원 자료를 이용하여서 학과별로 순위를 정하였다. 소속 인원이 4명 미만인 학과 단위는 분석에서 제외하였다. 제외된 학과는 기후과학연구소(1명), 산학협력단(1명), 설계기반미래성형기술개발센터(1명), 수소선박기술센터(1명), 에너지신산업부산대학교사업단(1명), 여성연구소(1명), 인문학연구소(1명), 정보화본부(1명), 친환경스마트부품기술혁신센터(1명), 컬러변조 초감각 인지 기술선도연구(1명), 환경 에너지연구소(1명), 독어교육과(2명), 점필재연구소(2명), 통일한국연구원(2명), IBS기후물리연구단(3명), 불어교육과(3명), 선박해양플랜트기술연구원(3명)이다.

- <표 83>과 <그림 65>는 상위 다섯 학과에 대한 다양성 지수를 요약한 것이다. 다섯 다양성 지수의 평균을 기준으로 순위를 정하였다. 노어노문학과, 중어중문학과, 언어정보학과는 인문대학 소속이고, 정치외교학과는 사회과학대학 소속이고, 국제학부는 경제통상대학에 속한다. 소속 단과대학이 모두 다양성 상위 단과대학이다.

<표 83> 상위 학과 전임/기금교원 구성원 다양성 지수

	성별	국적	장애	최종학위대학	최종학위취득국	평균
국제학부	0.67	1.00	0.00	1.00	0.83	0.70
노어노문학과	0.67	0	0.50	1.00	0.67	0.57
중어중문학과	0.60	0	0	1.00	0.80	0.48
정치외교학과	0.43	0.25	0	0.96	0.68	0.46
언어정보학과	0.60	-	0	0.90	0.80	0.46

상위 학과



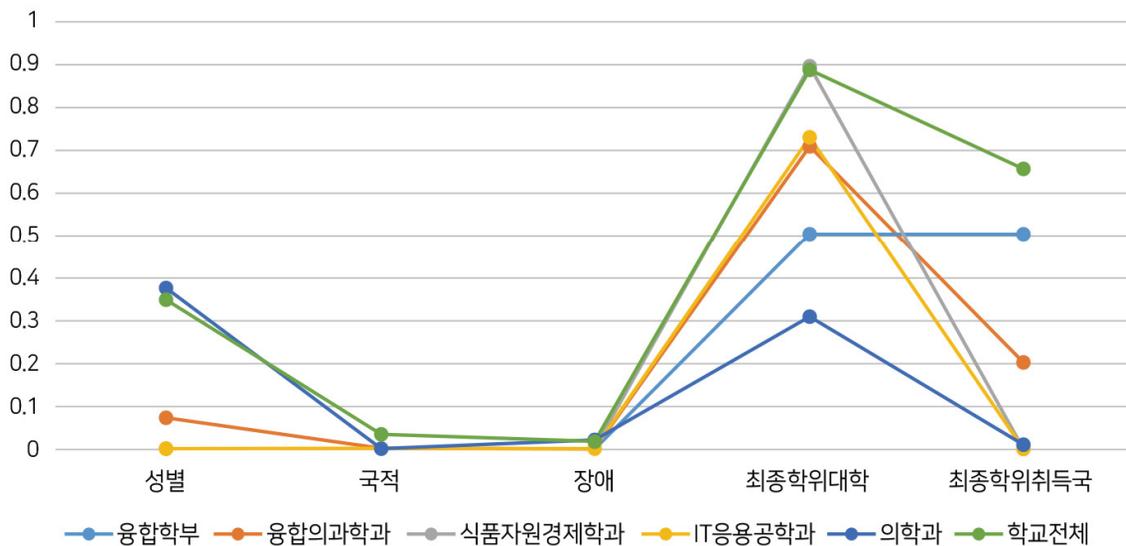
<그림 65> 상위 학과 전임/기금교원 구성원 다양성 지수

- <표 84>와 <그림 66>은 하위 5개의 학과에 대한 다양성 지수를 요약한 것이다. 융합학부는 공과대학 소속이고, 융합의과학과, 의학과는 의과대학 소속이며, 식품자원경제학과와 IT응용공학과는 생명자원과학대학 소속이다. 이 중 생명자원과학대학과 의과대학은 하위 5위 단과대학이다.
- 특히, 융합학부, 식품자원경제학과, IT응용공학과는 여성교원이 없었고, 융합의과학과는 전체 28명의 교원 중에서 여성교원이 1명으로 3.57%의 여성 비율이다.
- 의학과는 성별 다양성 지수는 높지만, 최종학위대학과 최종학위취득국 다양성 지수가 아주 낮다. 의학과 특성상 본교 비율이 83.28%로 아주 높고, 대부분이 대한민국에서 최종학위를 취득하여서 그렇다.

〈표 84〉 하위 학과 전임/기금교원 구성원 다양성 지수

	성별	국적	장애	최종학위대학	최종학위취득국	평균
융합학부	0	0	0	0.50	0.50	0.20
융합의과학과	0.07	0	0	0.71	0.20	0.20
식품자원경제학과	0	0	0	0.90	0	0.18
IT응용공학과	0	0	0	0.73	0	0.15
의학과	0.38	0	0.02	0.31	0.01	0.14

하위 학과



〈그림 66〉 하위 학과 전임/기금교원 구성원 다양성 지수

3. DEIL 다양성 지수

- 교원, 직원, 학부생, 대학원생이 학교 내에서 다양성을 경험한 정도를 측정하기 위하여 설문조사를 이용하였다.
- 5점 척도를 이용하여 설문조사를 하였고, 1점은 다양성 질문에 매우 긍정적이고, 5점은 매우 부정적인 것을 의미한다. 점수가 높을수록 해당 다양성 설문 조사에 부정적임을 뜻한다.
- 각 설문문항의 5점 척도 평균값을 x 라고 하면, 0과 1사이의 지수로 표준화하기 위하여 다음의 식을 이용하였다.

$$\text{DEIL 다양성 지수} = \frac{5-x}{4}$$

- 평균값 $x = 1$ (매우 긍정적)인 경우에는 DEIL 다양성 지수는 1로 변환되고, 평균값 $x = 5$ (매우 부정적)인 경우에는 DEIL 다양성 지수가 0으로 변환된다. 응답을 하지 않은 설문문항의 결측값은 분석에서 제외하였다.

1) 교원

- <표 85>는 교원이 경험하는 부산대학교 다양성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.56을 주었고, ‘부산대학교 협의체나 보직 등 대표 교원 숫자에서 남녀 비율은 적절하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.39를 주었다.
- 즉, 부산대학교는 다양성을 위하여 노력하고 있지만, 보직과 같은 대표 교원에서 여성 비율을 늘릴 필요가 있음을 의미한다.

<표 85> 교원 다양성 설문 문항과 D 지수

	설문 문항(교원)	D 지수
다 양 성	1. 부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다.	0.5577
	2. 부산대학교 교원 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다.	0.4091
	3. 부산대학교 협의체나 보직 등 대표 교원 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다.	0.3869
	4. 부산대학교 교원 숫자에서 본교 출신과 타교 출신 비율은 적절하다.	0.4817
	5. 부산대학교 협의체나 보직 등 대표 교원 숫자에서 본교 출신과 타교 출신의 비율은 적절하다.	0.3959
	6. 부산대학교에서는 다양한 배경을 가진 교원을 채용하려고 노력한다.	0.4516
	7. 부산대학교에서는 교원 대상 다양성 가치 증진 프로그램이 많다.	0.4360
	8. 부산대학교는 다양한 교원들이 함께 참여하는 융합 연구, 학제간 연구 등을 장려한다.	0.4983

- <표 86>은 교원이 경험하는 부산대학교 형평성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 시정/조치할 기관과 제도가 구비되어 있다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.51을 주었고, ‘부산대학교는 장애 교수를 위한 제도/시설이 우수하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.36를 주었다.
- 형평성을 위한 기관과 제도는 구비되어 있지만, 장애 교수를 위한 제도/시설에 더 신경을 쓸 필요가 있다는 의미이다.

〈표 86〉 교원 형평성 설문 문항과 E 지수

형 평 성	설문 문항(교원)	E 지수
	1. 부산대학교는 성별 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.4607
	2. 부산대학교는 외국인 교수를 위한 제도/시설이 우수하다.	0.3931
	3. 부산대학교는 장애 교수를 위한 제도/시설이 우수하다.	0.3647
	4. 부산대학교는 여성, 장애인, 외국인 등 소수 집단의 교원들이 역량을 발휘할 수 있도록 공정한 기회를 제공한다.	0.4367
	5. 부산대학교는 교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 시정/조치할 기관과 제도가 구비되어 있다.	0.5078

- <표 87>은 교원이 경험하는 부산대학교 포용성 관련 설문 문항이다. ‘나는 부산대학교에서 내가 속한 학과나 부서에 대한 애착이 있다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.80를 주었고, ‘나는 부산대학교에서 다른 교수들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.58를 주었다.
- 교원은 소속 조직에 애착은 있지만, 다른 교수와 다른 의견을 나누는 것을 불편해 하는 경향이 있었다. 편하게 말할 수 있는 창구가 필요해 보인다.

〈표 87〉 교원 포용성 설문 문항과 I 지수

포 용 성	설문 문항(교원)	I 지수
	1. 나는 부산대학교에 소속되어 있다고 느낀다.	0.6944
	2. 나는 부산대학교에서 내가 속한 학과나 부서에 대한 애착이 있다.	0.8023
	3. 나는 국적, 인종, 출신배경 등과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다 .	0.8002
	4. 나는 부산대학교에서 다른 교수들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다.	0.5787

- <표 88>은 교원이 경험하는 부산대학교 지역성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.73을 주었고, ‘부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.57을 주었다.
- 부산대학교가 지역 인재를 키우기 위하여 구체적인 제도를 마련할 필요가 있음을 시사한다.

<표 88> 교원 지역성 설문 문항과 L 지수

	설문 문항(교원)	L 지수
지역성	1. 부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다.	0.6425
	2. 부산대학교는 부울경의 다양한 지역 문화(사투리, 자갈치시장, BIFF, 부마민주항쟁 등)를 보존하려고 노력한다.	0.6571
	3. 부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다.	0.7318
	4. 부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다.	0.6746
	5. 부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.5741

2) 직원

- <표 89>는 직원이 경험하는 부산대학교 다양성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.54를 주었고, ‘부산대학교 직원협의체 등 직원 대표 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.28을 주었다.
- 교원과 마찬가지로 직원협의체 등에 남녀 비율을 신경 쓸 필요가 있어 보인다.

<표 89> 직원 다양성 설문 문항과 D 지수

	설문 문항(직원)	D 지수
다양성	1. 부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다.	0.5387
	2. 부산대학교 직원 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다.	0.4616
	3. 부산대학교 직원협의체 등 직원 대표 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다.	0.2772
	4. 부산대학교 직원 숫자에서 본교 출신과 타교 출신 비율은 적절하다.	0.4976
	5. 부산대학교 직원 대표 숫자에서 본교 출신과 타교 출신의 비율은 적절하다.	0.4878
	6. 부산대학교에서는 다양한 배경을 가진 직원들을 채용하려고 노력한다.	0.5000
	7. 부산대학교에서는 직원 대상 다양성 가치 증진 프로그램이 많다.	0.4935

- <표 90>은 직원이 경험하는 부산대학교 형평성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 시정/조치할 기관과 제도가 구비되어 있다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.51을 주었고, ‘부산대학교는 외국인 직원을 위한 제도/시설이 우수하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.44를 주었다.
- 외국인 직원이 현재 많이 있지는 않지만, 이들을 위한 제도 및 시설을 신경 쓸 필요가 있다.

〈표 90〉 직원 형평성 설문 문항과 E 지수

형 평 성	설문 문항(직원)	E 지수
	1. 부산대학교는 성별 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.4668
	2. 부산대학교는 외국인 직원을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.4393
	3. 부산대학교는 장애 직원을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.4515
	4. 부산대학교는 여성, 장애인, 외국인 등 소수 집단의 직원들이 역량을 발휘할 수 있도록 공정한 기회를 제공한다.	0.4797
	5. 부산대학교는 교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 시정/조치할 기관과 제도가 구비되어 있다.	0.5081

- <표 91>은 직원이 경험하는 부산대학교 포용성 관련 설문 문항이다. ‘나는 국적, 인종, 출신배경 등과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.69를 주었고, ‘부산대학교는 서로 다른 업무부서 간 의사소통이 원활하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.47을 주었다.
- 직원은 다른 업무부서 간에 의사소통이 부족함이 있다고 느끼고 있다.

〈표 91〉 직원 포용성 설문 문항과 I 지수

포 용 성	설문 문항(직원)	I 지수
	1. 나는 부산대학교에 소속되어 있다고 느낀다.	0.6021
	2. 나는 부산대학교에서 내가 속한 학과나 부서에 대한 애착이 있다.	0.6768
	3. 나는 국적, 인종, 출신배경 등과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다 .	0.6945
	4. 나는 부산대학교에서 다른 직원들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다.	0.5639
	5. 부산대학교는 서로 다른 업무부서 간 의사소통이 원활하다.	0.4702
	6. 부산대학교는 서로 다른 업무부서 간 협력을 지원하고 있다.	0.5024

- <표 92>는 직원이 경험하는 부산대학교 지역성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.72를 주었고, ‘부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.61을 주었다.
- 교원과 마찬가지로 직원도 지역 인재 양성을 위한 제도 및 시설을 부산대학교가 마련해 나갈 것을 요구하고 있다.

<표 92> 직원 지역성 설문 문항과 L 지수

	설문 문항(직원)	L 지수
지역성	1. 부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다.	0.6218
	2. 부산대학교는 부울경의 다양한 지역 문화(사투리, 자갈치시장, BIFF, 부마민주항쟁 등)를 보전하려고 노력한다.	0.6503
	3. 부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다.	0.7248
	4. 부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다.	0.6748
	5. 부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.6068

3) 학부생

- <표 93>은 학부생이 경험하는 부산대학교 다양성 관련 설문 문항이다. ‘다양한 학생이 함께하는 모임이 많다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.68을 주었고, ‘학부생 대상으로 하는 다양성 가치에 관한 강의가 많다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.59를 주었다.
- 학부생 대상으로 다양성이 왜 중요한지에 대한 강의나 세미나를 개설할 필요가 있을 것 같다.

<표 93> 학부생 다양성 설문 문항과 D 지수

	설문 문항(학부생)	D 지수
다양성	1. 부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다.	0.6542
	2. 부산대학교 학생회, 동아리, 소모임 등 대표 학생 숫자에서 남성과 여성 비율은 적절하다.	0.6342
	3. 부산대학교에서는 학부생을 대상으로 하는 다양성 가치에 관한 강의가 많다.	0.5889
	4. 부산대학교에서는 다양한 학생이 함께 하는 모임(팀플, 과제모임, 스터디그룹 등)이 많다.	0.6807

- <표 94>는 학부생이 경험하는 부산대학교 형평성 관련 설문 문항이다. ‘경제적 어려움이 있는 학생을 위한 지원 제도가 우수하다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.71을 주었고, ‘장애 학생을 위한 제도/시설이 우수하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.55를 주었다.
- 학부생은 부산대학교가 경제적 어려움이 있는 학생을 위한 지원 제도가 잘 마련되어 있는 점을 높이 평가하였다. 하지만, 장애 학생을 위한 제도 및 시설이 부족하다고 평가하였다.

〈표 94〉 학부생 형평성 설문 문항과 E 지수

형 평 성	설문 문항(학부생)	E 지수
	1. 부산대학교는 성별 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.6087
	2. 부산대학교는 외국인 학생을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.6771
	3. 부산대학교는 장애 학생을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.5507
	4. 부산대학교는 경제적 어려움이 있는 학생을 위한 지원 제도가 우수하다(예: 장학금 등).	0.7091
	5. 부산대학교는 교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 시정/조치할 기관과 제도가 구비되어 있다.	0.6074

- <표 95>는 학부생이 경험하는 부산대학교 포용성 관련 설문 문항이다. ‘국적, 인종, 출신배경과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.74를 주었고, ‘내가 속한 학과나 부서에 대한 애착이 있다.’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.69를 주었다.

〈표 95〉 학부생 포용성 설문 문항과 I 지수

포 용 성	설문 문항(학부생)	I 지수
	1. 나는 부산대학교에 소속되어 있다고 느낀다.	0.7238
	2. 나는 부산대학교에서 내가 속한 학과나 부서에 대한 애착이 있다.	0.6884
	3. 나는 국적, 인종, 출신배경 등과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다 .	0.7366
	4. 나는 부산대학교에서 다른 학생들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다.	0.6924

- <표 96>은 학부생이 경험하는 부산대학교 지역성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 지역거점 대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.78을 주었고, ‘부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.69를 주었다.

〈표 96〉 학부생 지역성 설문 문항과 L 지수

지역성	설문 문항(학부생)	L 지수
	1. 부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다.	0.7032
	2. 부산대학교는 부울경의 다양한 지역 문화(사투리, 자갈치시장, BIFF, 부마민주항쟁 등)를 보존하려고 노력한다.	0.7396
	3. 부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다.	0.7817
	4. 부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다.	0.7254
	5. 부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.6938

4) 대학원생

- <표 97>은 대학원생이 경험하는 부산대학교 다양성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.68을 주었고, ‘부산대학교는 대학원학생회, 소모임 등 대표 대학원생 숫자에서 남성과 여성 비율은 적절하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.52를 주었다.

- 대학원생은 학생 대표 모임에 남녀 비율의 적절성에 문제가 있다고 생각하고 있다.

〈표 97〉 대학원생 다양성 설문 문항과 D 지수

다양성	설문 문항(대학원생)	D 지수
	1. 부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다.	0.6758
	2. 부산대학교 대학원생 숫자에서 남성과 여성의 비율은 적절하다.	0.6057
	3. 부산대학교 대학원학생회, 소모임 등 대표 대학원생 숫자에서 남성과 여성 비율은 적절하다.	0.5232
	4. 부산대학교에서는 대학원생을 대상으로 하는 다양성 가치에 관한 강의가 많다.	0.5959
	5. 부산대학교는 다양한 대학원생들이 함께 참여하는 융합 연구, 학제간 연구 등을 장려한다.	0.5868

- <표 98>은 대학원생이 경험하는 부산대학교 형평성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 외국인 대학원생을 위한 제도/시설이 우수하다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.62를 주었고, ‘부산대학교는 장애 대학원생을 위한 제도/시설이 우수하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.52를 주었다.

〈표 98〉 대학원생 형평성 설문 문항과 E 지수

형 평 성	설문 문항(대학원생)	E 지수
	1. 부산대학교는 성별 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.5836
	2. 부산대학교는 외국인 대학원생을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.6152
	3. 부산대학교는 장애 대학원생을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.5205
	4. 부산대학교는 경제적 어려움이 있는 대학원생을 위한 지원 제도가 우수하다(예: 장학금 등).	0.5512
	5. 부산대학교는 교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 시정/조치할 기관과 제도가 구비되어 있다.	0.5505

- <표 99>는 대학원생이 경험하는 부산대학교 포용성 관련 설문 문항이다. ‘국적, 인종, 출신배경과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.73을 주었고, ‘나는 부산대학교에 소속되어 있다고 느낀다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.70을 주었다.

〈표 99〉 대학원생 포용성 설문 문항과 I 지수

포 용 성	설문 문항(대학원생)	I 지수
	1. 나는 부산대학교에 소속되어 있다고 느낀다.	0.7019
	2. 나는 부산대학교에서 내가 속한 학과나 부서에 대한 애착이 있다.	0.7197
	3. 나는 국적, 인종, 출신배경 등과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다 .	0.7277
	4. 나는 부산대학교에서 다른 대학원생들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다.	0.7164

- <표 100>은 대학원생이 경험하는 부산대학교 지역성 관련 설문 문항이다. ‘부산대학교는 지역거점 대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다’라는 문항에 가장 높은 점수인 0.76을 주었고, ‘부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다’라는 문항에 가장 낮은 점수인 0.68을 주었다.

〈표 100〉 대학원생 지역성 설문 문항과 L 지수

지 역 성	설문 문항(대학원생)	L 지수
	1. 부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다.	0.6847
	2. 부산대학교는 부울경의 다양한 지역 문화(사투리, 자갈치시장, BIFF, 부마민주항쟁 등)를 보전하려고 노력한다.	0.6862
	3. 부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다.	0.7552
	4. 부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다.	0.6972
	5. 부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다.	0.6821

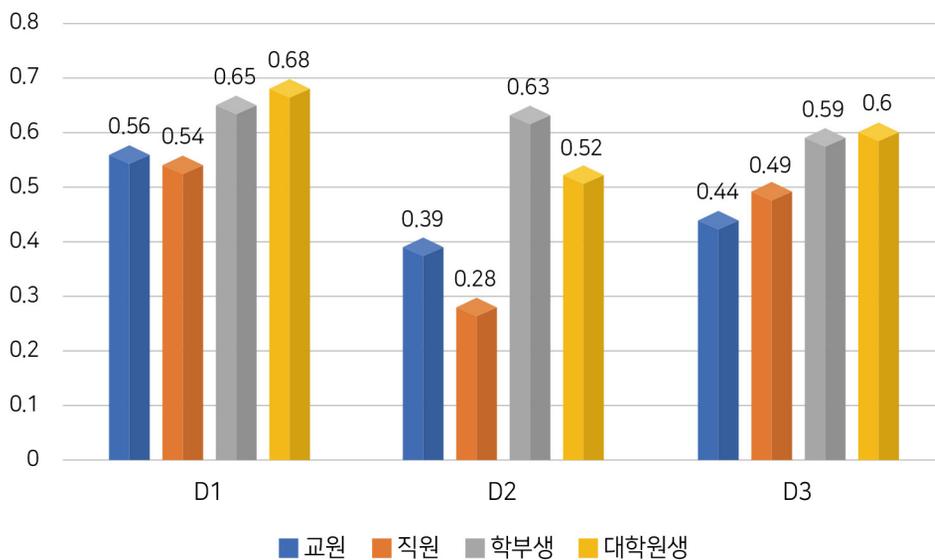
5) 다양성 비교

- 모든 집단에 공통으로 있는 다양성 설문 문항 3개를 비교하여 보았다. D1 : 부산대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 노력한다. D2 : 부산대학교 소속 집단 대표 모임에서 남성과 여성의 비율은 적절하다. D3 : 부산대학교에서는 소속 집단 대상 다양성 가치 증진 프로그램이 많다. <그림 67>은 각 집단의 D1, D2, D3 경험 다양성 지수를 보여 주고 있다.

- D1 : 부산대학교가 전반적으로 다양성 가치를 구현한다고 생각하는 집단은 대학원생과 학부생이었다. 이는 D3의 소속 집단 대상 다양성 가치 증진 프로그램이 많다고 생각하는 집단이 대학원생과 학부생이라는 것과 상통한다.

- D2 : 학부생과 대학원생은 대표 기구에서 남녀 비율이 적절하다고 생각하고 있지만, 교원과 직원은 대표 기구에서 남녀 비율이 적절하지 않다고 생각하고 있다. 교원의 경우에는 주요 보직자 성별 분포를 보면, 여성이 11%이다. 이는 여성교원 비율 38%에 비해 많이 낮아서 교원 집단이 성별의 불균형을 경험하고 있는 듯하다.

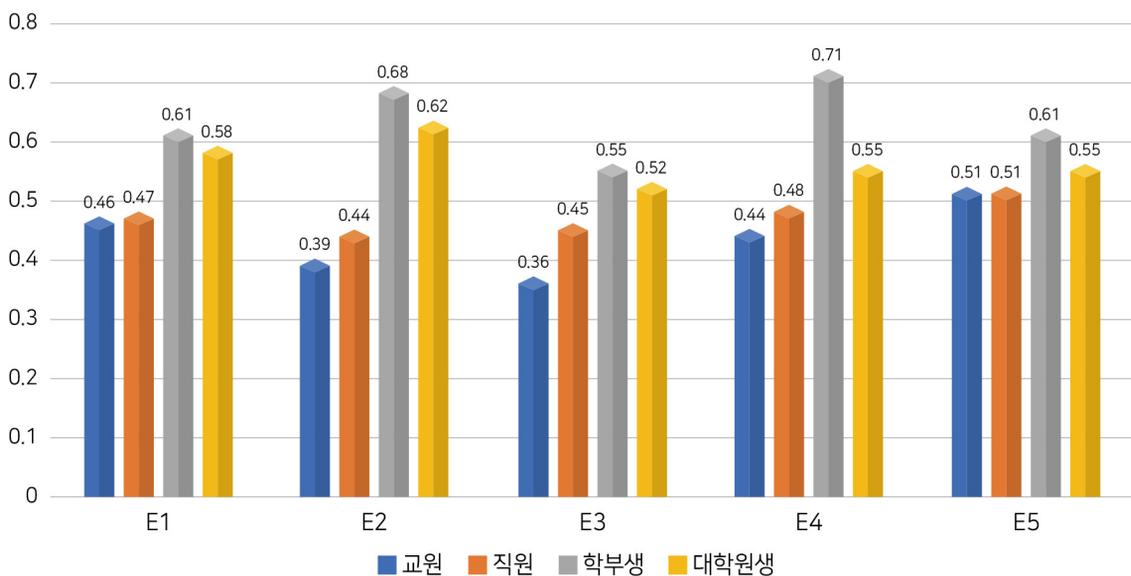
- D3 : 교원과 직원이 학부생과 대학원생에 비해 다양성 가치 증진 프로그램이 부족하다고 느끼고 있다. 교원과 직원 대상으로 다양한 프로그램을 개발할 필요가 있다.



<그림 67> 집단별 다양성 설문 문항 D 지수

6) 형평성 비교

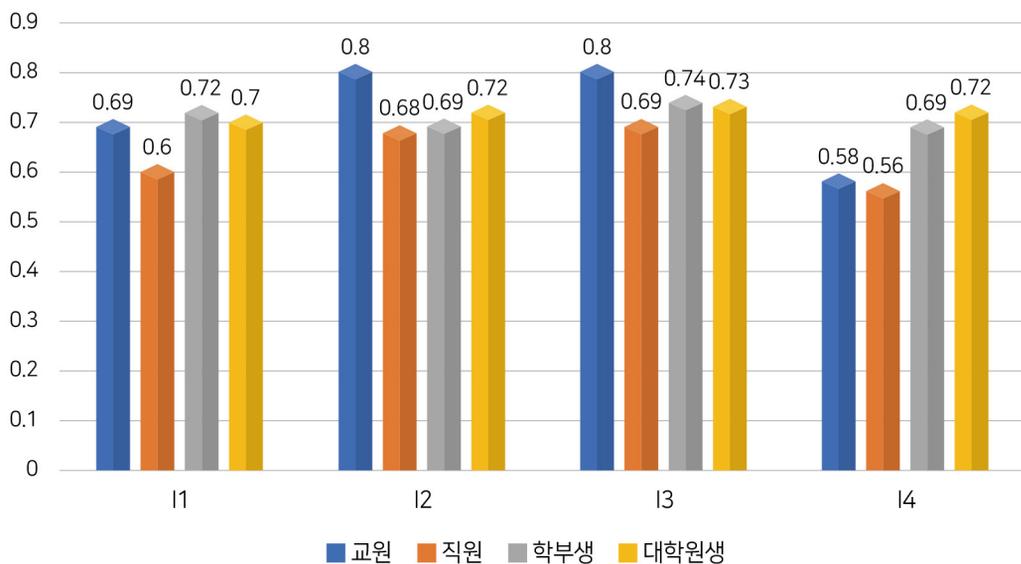
- 모든 집단에 공통으로 있는 형평성 설문 문항 5개를 비교하여 보았다. E1 : 부산대학교는 성별 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다. E2 : 부산대학교 외국인을 위한 제도/시설이 우수하다. E3 : 부산대학교는 장애 구성원을 위한 제도/시설이 우수하다. E4 : 부산대학교는 여성, 장애인, 외국인이 역량을 발휘할 수 있도록 공정한 기회를 제공한다. E5 : 부산대학교는 교내에서 발생하는 불공정한 사건이나 차별행위를 시정/조치할 기관과 제도가 구비되어 있다. <그림 68>은 각 집단의 E1 ~ E5 경험 형평성 지수를 보여 주고 있다.
- 학부생 집단은 형평성 모든 문항에 가장 높은 점수를 부여하였다. 반면에 교원 집단은 형평성 모든 문항에 가장 낮은 점수를 부여하였다.
- E1 ~ E3 : 학부생과 대학원생 집단이 부산대학교가 성별, 외국인, 장애 형평성을 위한 제도/시설이 우수하다고 생각하고 있다. 형평성 5문항에서 모든 집단은 장애인을 위한 제도/시설이 부족하다고 느끼고 있다.
- E4 : 특히 학부생 집단이 부산대학교가 여성, 장애인, 외국인이 역량을 발휘할 수 있도록 공정한 기회를 제공한다고 강하게 긍정적으로 대답을 하였다.
- E5 : 교원과 직원을 위한 형평성 위배 사건의 시정/조치할 기관과 제도를 설계하고 홍보할 필요가 있어 보인다.



<그림 68> 집단별 형평성 설문 문항 E 지수

7) 포용성 비교

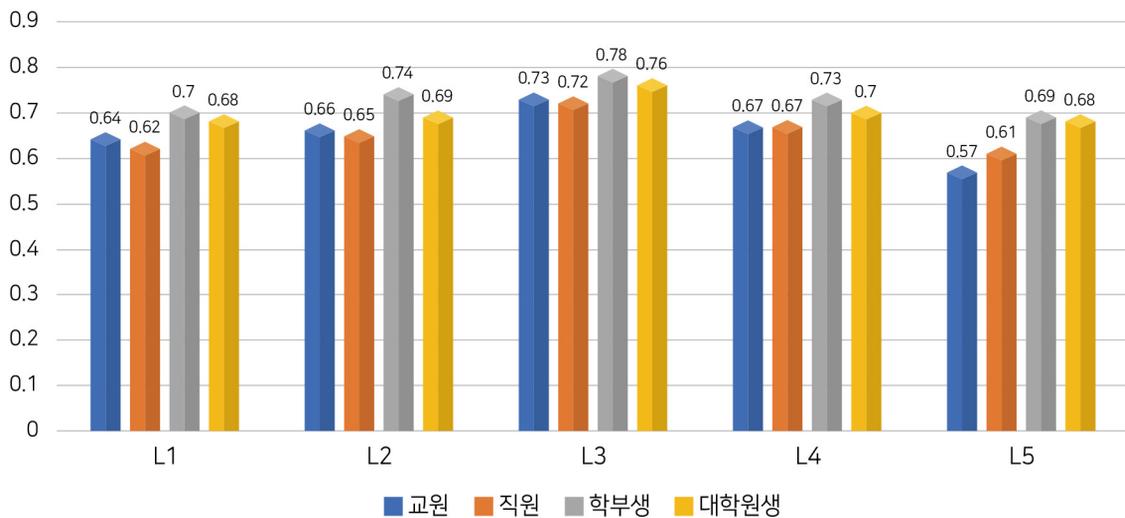
- 모든 집단에 공통으로 있는 포용성 설문 문항 4개를 비교하여 보았다. I1 : 나는 부산대학교에 소속되어 있다고 느낀다. I2 : 나는 부산대학교에서 내가 속한 학과나 부서에 대한 애착이 있다. I3 : 나는 국적, 인종, 출신배경 등과 관계없이 누구와도 마음 편하게 지낼 수 있다. I4 : 나는 부산대학교에서 다른 사람들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다. <그림 69>는 각 집단의 I1 ~ I4 경험 포용성 지수를 보여 주고 있다.
- 전반적으로 직원 집단이 포용성 지수가 낮았다. 소속감과 애착이 낮고 다른 사람과의 의사소통에도 불편함을 나타내었다.
- I1, I2 : 직원 집단이 부산대학교 소속감과 애착이 제일 낮았다. 반면에 학부생, 대학원생 집단이 소속감이 가장 높고, 교원 집단이 애착이 가장 높았다.
- I3 : 교원 집단이 국적, 인종, 출신배경에 관계없이 마음 편하게 지낼 수 있는 정도가 가장 높았고, 직원 집단이 제일 낮았다.
- I4 : 교원 집단이 출신에는 상관없는 포용성을 갖고 있지만(I3), 의견이 다른 경우에는 소통의 어려움을 느낀다고 응답을 하였다. 반면에 학부생과 대학원생은 이견을 받아들이는 포용성이 다른 집단에 비하여 높은 편이다.



<그림 69> 집단별 포용성 설문 문항 I 지수

8) 지역성 비교

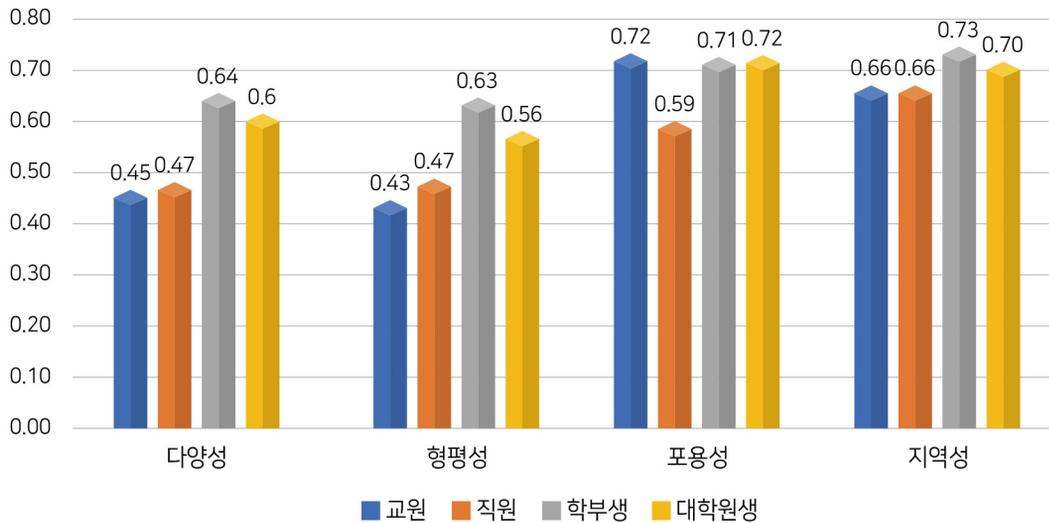
- 모든 집단에 공통으로 있는 지역성 설문 문항 5개를 비교하여 보았다. L1 : 부산대학교는 전반적으로 지역성 가치를 구현하려고 노력한다. L2 : 부산대학교는 부울경의 다양한 지역문화를 보전하려고 노력한다. L3 : 부산대학교는 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여한다. L4 : 부산대학교 구성원은 부울경 지역의 역사와 가치에 자부심을 느낀다. L5 : 부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다. <그림 70>은 각 집단의 L1 ~ L5 경험 지역성 지수를 보여주고 있다.
- 모든 집단이 부산대학교가 지역거점대학교로서 부울경 지역의 발전에 기여하다(L3)라고 강하게 동의했다. 반면에 부산대학교는 지역 인재 양성을 위한 제도/시설이 우수하다(L5)라고 생각한 다음에 낮은 점수를 부여하였다. 지역거점대학교로서 지역 인재를 위한 제도/시설을 더 많이 개발할 필요가 있을 것 같다.



<그림 70> 집단별 지역성 설문 문항 L 지수

9) 다양성/형평성/포용성/지역성(DEIL) 비교

- <그림 71>은 각 집단의 다양성 지수, 형평성 지수, 포용성 지수, 지역성 지수를 보여준다. 4가지 지수 중에서 형평성 지수가 모든 집단에서 낮은 편이었다. 구성원에 대한 공정한 대우와 기회 제공으로 형평성 지수를 높일 필요가 있어 보인다.
- 특히, 교원과 직원 집단에서 다양성 지수와 형평성 지수가 모두 0.5보다 낮아 이를 개선해 나갈 방안이 마련될 필요성이 있다. 다양한 배경을 가진 교원과 직원 채용에 관심을 가지고 이들에게 공정한 대우와 기회를 제공할 필요가 있다.
- 학생 집단의 DEIL 지수는 모두 높은 편이었다. 반면에 교원 집단은 포용성을 제외한 모든 지수에서 가장 낮은 점수를 부여하였다. 교원 집단을 위한 다양성 가치 증진 프로그램을 개발하고, 형평성을 위한 기관/제도를 설계하고, 지역 인재 양성을 위한 제도/시설을 개발하여 다양성, 형평성, 지역성 지수를 높여 나갈 필요가 보인다.



<그림 71> 집단별 D, E, I, L 지수

제6장 다양성 증진을 위한 실천 및 정책 제안

1. 부산대학교 다양성 집담회
2. 다양성 증진을 위한 정책 제안

1. 부산대학교 다양성 집담회

2023 부산대학교 다양성보고서 연구팀에서는 교수, 직원, 학부생, 대학원생 각 구성원들의 집담회를 기획했다. 통계에 근거한 다양성지수나 다양성 경험·인식 설문조사를 통해서도 드러나지 않는 부산대학교의 다양성 환경과 수용도에 대한 구성원들의 ‘이야기’를 듣기 위함이었다. 학부생은 부산대학교 총학생회의 도움을 받아 패널을 구성했고, 대학원생 집담회 패널도 대학원총학생회 도움을 받아 구성했다. 직원의 경우, 다양성위원회 업무를 주관하는 기획처의 도움을 받아 직급별, 계약별, 성별을 고려해 패널을 구성했다. 교수집담회는 성별, 단과대학, 직급, 외국인, 공간 등을 고려해 패널을 구성했다. 연구팀에서 집담회의 기획에서 패널 선정, 정리에 이르기까지 주안점을 두었던 것은 엄선된 대표성에 방점이 있는 것이 아니라, 통계나 수치로 계량화되지 않는 개인의 경험적 이야기를 듣고, 나누면서 함께 제안할 수 있는 다양성 정책을 모아보자는 것이었다.

집담회에서 나온 다양성 경험과 인식 그리고 다양성 환경 증진을 위한 제안들을 정리한 결과 각 집단의 특징이 드러났다. 학부생은 축제나 수업, 동아리 활동들을 바탕으로 캠퍼스 공간의 격차, 유학생, (비)교과프로그램에 초점이 맞추어졌다. 대학원생은 학문후속세대로서 본인들이 소속된 연구집단이나 장학제도의 다양성에 관심이 높았다. 그리고 본 연구팀에서 다양성 지표로 제안한 지역성에 활발한 이야기가 나왔다. 이는 무엇보다 청년 당사자의 입장과 고민이 드러나는 부분이었다. 교수는 국제화에 맞춘 다양성 환경 조성에 동의하면서, 교원 임용, 연구지원, 대학 의사결정기구의 다양성을 제안했다. 직원은 학교의 사업이 다양화되고 이에 따른 조직개편에 따른 다양한 조건의 구성원들이 증가하면서 발생하는 조직에 대한 소속감, 포용성에 대한 관심이 높았다.

부산대학교 다양성 집담회는 실험적이고 시론적인 차원에서 출발했다. 이 집담회는 패널 구성이나 이야기의 측면에서 볼 때, 부산대학교 전체를 대표하는 것이 아니라, 일부이다. 일부의 이야기를 다양성보고서에 담기로 한 것은, 이 집담회처럼 ‘우리 모두의 대표성’과 시작의 힘을 드러내고 싶었다. 다양성 아젠다가 우리가 어렵게 선취해야 하는, 모든 제도적 정비를 갖추 후에 오는 먼 미래가 아니라, 이처럼 일상적으로 공동체 구성원들이 쉽게 만나 소통하면서 다양성 실천을 할 수 있다는 점을 드러내고자 함이다. 이번 집담회를 진행하면서 부산대학교 구성원들이 기본적으로 다양성 의제에 공감하고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 구체적인 명명과 실행은 아직 드러나지 않으나, 이러한 테이블이 다양성 환경을 꽃피우는 한층의 흙이나 햇빛이 되기를 기대한다. 이 집담회의 기록은 녹취록을 그대로 옮긴 것이 아니라, 지면 등의 제약으로 일정 편집구성을 했음을 밝혀 둔다.

• 다양성 집담회 I (교수)

1. 대학과 다양성
2. 부산대학교 다양성 지표: 언어, 학문, 연구지원의 다양성
3. 교원임용의 다양성
4. 의사결정기구의 다양성
5. 국제화와 다양성 환경
6. 다양성 증진 교육프로그램 상설화

1. 대학과 다양성

- 주지하듯이, 현재 4차 산업혁명, 학령인구 감소, 대학재정 감소 등의 복합적 위기가 직면했습니다. 이러한 복합적인 위기에서 대학이 다양성을 기반으로 교육·연구 혁신을 이뤄 새로운 가치를 창출해 극복하자는 당위성은 너무나 당연합니다. 이제 대학 사회에서 다름을 어떻게 수용하면서 같이 살아갈 것인가 하는 부분에 대한 논의가 본격적으로 이루어져야 한다고 생각합니다. 사실, 개인적으로는 초·중·고, 대학까지 다양성이라는 것에 대한 교육을 전혀 받지 않는 세대입니다. 한국이라는 나라가 어릴 때부터 항상 단일 민족, 자랑스러운 민족 이런 것들을 워낙 강조하다 보니까 그동안 사회문화적 분위기도 그렇고, 초·중·고, 대학 과정에서 다양성에 대한 본격적인 논의나 고려가 거의 없었다는 생각이 듭니다. 그래서 현재 북미나 유럽 대학이나 일부 아시아권 대학에 비해 한국 대학은 다양성 논의에서 상당히 뒤쳐져 있다고 볼 수 있습니다. 북미나 유럽의 대학들은 오래 전부터 다양성 전담 기구를 만들어 교육, 연구, 행정 전반에서 다양성 정책을 적극적으로 펼쳐 왔습니다. 우리나라에서도 최근 대학의 핵심 의제로 다양성을 포함했는데, 유럽의 경우 그전부터 대부분 대학에서 대학의 핵심 의제로 다양성 정책을 다루고 있습니다.

- 아시다시피 우리 대학에서 다양성 논의가 시작된 지 얼마 되지 않았고, 작년에 처음으로 다양성 보고서가 발간되었습니다. 이번에 처음 교직원 대상으로 다양성 설문조사가 시작되었는데, 사실 다양성이라는 단어가 낯선 사람들이 많았을 겁니다. 아주 중요한 이슈이고 그래서 이에 맞는 정책들을 수립해야 하는데 다양성에 관한 액션들은 약간 주변으로 가고 있다는 느낌은 있습니다. 다양성이 개인 간 차이를 인정하고 그 차이나 다름이 틀림이나 무능력이 아닌 다른 사람과 구별되는 점으로 보고 그러한 다름 또는 차이에 기반한 차별 및 편견을 억제하는 데 있다면, 모든 구성원들이 소외감을 느끼지 않고 프라이드를 느끼고 본인의 가치를 존중받는 직장이 되어야 한다고 봅니다. 이런 점에서 우리 대학에서 다양성을 실현하는 일은 매우 중요한 일일 것 같습니다.

- 이론적으로 많은 논자들이 고등교육기관인 대학은 다양성, 형평성, 포용성을 동시에 포함하는 다양성 정책을 펼쳐야 하고 구성원들의 다양성 수용도를 높여 나가야 한다고 강조합니다. 일차적으로 가시적인 것이 구성원의 다양성입니다. 성별, 학적, 지역, 신체, 사회경제적 조건 등 인적 구성의 다양성은 다양성 정책의 출발은 되지만, 완성은 아닙니다. 문제는 다양하게 분포된 인적자원을 통해 우리가 무엇을 경험하고 인지할 것이냐이지요. 다름이 차별이 되고, 소수가 배제되는 경험은 아무리 인적 다양성이 높다고 해도 의미가 없잖습니까? 중요한 것은 이러한 다양성을 수용할 수 있는 포용적 문화를 조성하여 구성원들의 다양성 수용도를 높이고, 이를 학교의 비전과 어떻게 연결하여 성과로 이어갈 것인가 문제입니다. 교수진의 다양성이 학생들의 교육에 어떻게 영향을 끼치고, 연구환경의 다양성이 교수와 연구원들의 연구능력의 수월성을 어떻게 견인할 수 있고, 각 학과나 대학, 연구소의 조직문화 안에서 포용과 배제의 경험이 다양성 증진으로 어떻게 연결될 수 있는가 등의 문제들을 안착시킬 수 있는 조직과 제도의 정비가 필요합니다. 그러니까 다양성 관점에서 우리 대학의 고유한 특성과 정책과제들이 무엇인지 논의가 필요한 시점입니다.
- 작년 11월에 부산대학교가 글로컬 사업에 선정되었습니다. 이번에 선정된 글로컬 사업은 크게 3개 쪽지로 가고 있거든요. 교대 통합, 미래교원 양성 그다음 바이오 특화 캠퍼스 하면서 산학 협력을 통해서 멀티 캠퍼스 제도를 구축한다는 것이 글로컬 대학의 세 개 축인데요. 교육혁신을 위한 거버넌스 융합 모델(Transform Edu-Governance), 통섭형 인재양성을 위한 교육시스템 융합 모델(Redesign Edu-Systems), 미래산업을 선도하는 캠퍼스 특화 모델(Innovate Industry with University)입니다. 아직 구체적인 사업은 진행해 봐야 하는데, 아젠다나 방향성 등으로 볼 때, 미래교원 양성과정에서 다양성 교육과 연결해 볼 수 있을 것 같고, 그다음 교육시스템 융합모델, 지역사회 연계 등과 관련해서 다양성 의제가 들어갈 수 있을 것 같습니다. 글로컬이라는 것 자체가 글로벌, 로컬이 같이 묶여 있잖아요. 현대사회 지속가능한 발전목표 지표들을 보면 다양성의 방향 과도 겹치는 부분이 많이 있는 것으로 압니다. 포괄적인 방향성을 구체화해 가면서 다양성 고민에 대한 프로그램으로 하나의 사업이나 추진 세부 과제 정도로 실행해 가는 것 정도는 이 사업 진행 하면서 엮을 수 있을 것 같습니다.

2. 부산대학교 다양성 지표: 언어, 학문, 연구지원의 다양성

- 2023년 부산대학교 다양성 보고서의 다양성 지표는 다양성, 형평성, 포용성, 지역성으로 설정했습니다. 이외에 고려할 항목이 있다면 **언어, 학문, 연구지원의 다양성**도 중요한 지표가 될 것으로 봅니다.

- **언어의 다양성:** 2000년대 이후 우리 사회에 외국인이 늘어나면서 대학에서도 유학생, 교수 등 외국인 비율이 점점 늘어나고 있습니다. 이런 점에서 언어의 다양성 또한 주요한 지표가 될 수 있을 것으로 봅니다. 다양성 지표 측정을 보면, 사회적 배경에 국적을 변별요소로 설정하고 있는데 어느 지역에서 왔느냐 더 잘게 나눈다면 지역도 될 것 같습니다. 특히 나라 규모가 큰 경우는 지역도 다양성 요소에 들어갈 수 있어요. 일반적으로 언어와 국적이 같이 간다고 생각하지만 사실상 국적과 언어는 같이 가지 않는 경우가 굉장히 많아요. 예를 들어 영어권에서 왔다고 해서 영어 하는 사람이 영어를 기본으로 쓰지만 실제로 자신의 모어가 영어가 아닌 경우가 상당히 많습니다. 우리 학교의 다양한 국적의 외국인 학생, 교수 등을 감안할 때, 우리 학교 다양성을 측정할 수 있는 지표로 언어의 다양성을 고려한다면 좋은 지표가 되지 않을까 싶습니다. 그러면 예를 들어 외국에서 학생들이 왔거나 외국의 교원들이거나 교원들이 실제로 수업에서는 영어를 쓴다고 하지만 실제 자신의 모어와 자신이 구사할 수 있는 언어의 다양성은 이것보다 훨씬 더 클 수 있거든요.

- **학문(연구)의 다양성:** 연구재단의 연구 학문 분야 분류를 보면 제가 지원하려는 그 분야랑 맞지 않는 카테고리가 많습니다. 그래서 저는 대부분 기타 등등에 들어가서 하게 됩니다. 우리가 이야기 하는 다양성 담론은 배제되거나 소외되지 않는 소수성에 관련된 의제들을 포함하고 있는 것 같습니다. 그래서 학문의 다양성이라는 것은 소수의 연구자들이 하더라도 그 학문의 인정이라든지 학문의 가치를 존중하는 분위기가 만들어져야 한다고 봅니다. 그리고 학문은 학문으로서만 이루어지는 것이 아니라 교육도 함께 가는 것이니까 그것을 가르칠 수 있는 자유를 대학이 보장해야 하는데 지금 대학 행정에서 하고 있는 부분들은 반대되는 요소들이 많이 있는 것 같아요. 가장 고점의 측정 지표 같은 것들이 영어로 된 논문을 써야 된다고거나 한편으로는 제2의 언어, 제3의 언어를 써서 만든 논문들은 논문으로서 제대로 인정 안 하는 그런 상황들이 있습니다. 그렇다면 이런 제도들은 다양성과 반대되는 상황이 아닌가 싶습니다. 업적평가와 연결되는 문제인데요, 교수 업적 평가 역시 다양성의 관점에서 전반적으로 검토를 해볼 필요가 있습니다.

- **교내연구비 지원 트랙의 다양화:** 학문의 다양성을 강조하지만, 제도적으로 뒷받침되지 않으면 현실적으로 어려움이 많거든요. 이런 차원에서 교내연구비 지원제도도 살펴볼 수 있겠는데, 가령, 기본연구비 지원은 2년에 한정되어 있어, 장기적인 기초 연구를 수행하기에는 어려움이 있습니다. 학문의 성격에 따라 연구비 트랙의 다양화가 필요합니다.

공과대 경우는 외부 연구과제 수행 경험이 많이 있습니다. 외국의 경우 특히 제가 경험한 캐나다, 일본에 비해 한국의 연구지원제도의 다양성은 높지 않습니다. 왜냐하면 한국 문화는 그 과제에 선정되기 위해 어떤 키워드는 정부에서 정하고 나서 트렌드를 따라가는 경우가 많이 있어요. 그래서 장기간의 시간을 요하는 기초 연구를 차분히 진행하기 어렵습니다. 외국의 경우 기초 연구도 많이

제공되고 여러 가지 10~20년 기초 연구 유지로 할 수 있는 교수님들이 사실 많습니다. 그런데 한국의 경우 거의 자연대학교 쪽에는 기초 연구가 없으며 특히 대기업의 과제를 거의 2~3년간 요청해야 과제 할 수 있습니다. 그래서 연구 다양성이 높지 않은 것 같습니다. 우리 대학에서 이런 사정들을 고려해서 대학 자체적으로 장기간의 연구를 보장하는 지원 등 다양한 연구지원 트랙이 만들어지면 학문과 연구의 다양성이 제고되지 않을까요?

3. 교원임용의 다양성

- 교원의 다양성 이슈는 다양한 학생들의 증가, 기존 학제에 다양한 관점, 연구주제, 방법론이 결합되는 과정에서 필연적으로 제기될 수밖에 없습니다. 정책적으로 대학교원 임용 시 기회균등을 보장하는 것을 목적으로 형평성과 공정성을 강화하거나 적극적 조치의 형태로 젠더와 인종을 고려하는 임용정책들이 시행되어 왔습니다. 우리대학에서도 양성평등조치계획에서 여성교원 확보에 대한 전략들이 구체적으로 드러나 있거든요. 이런 정책 제도들은 성별만의 문제가 아니라, 다양성 확보를 위한 인브리딩 제한, 여교수 할당, 소수 학문 할당 등 제도적인 장치 마련이 필요합니다. 그리고 본교/타교, 전임/비전임, 내국인/외국인 등 다시 여러 사회적 조건에 따라 동질성, 이질성의 문화가 강화되면서 갈등과 차별의 경험으로 이어질 수 있습니다. 이 부분은 워낙 다양한 경우의 조건들이 있는데, 별도로 기획을 해서 한번 정리를 하는 것도 의미가 있을 것 같습니다.
- 대학의 다양성 논의가 교육적 모델에서 주로 많이 이야기되었고, 교원에 대한 논의는 뒤에 나왔습니다. 다양성, 교수진의 다양성은 학생이 더 다양한 삶의 선택지를 상상하고 도전할 수 있게 하는 중요한 환경 요소가 된다는 연구 결과도 있습니다. 다양한 학생들이 다양한 교수를 필요로 하고, 세계의 급변화와 이에 따른 교육과정의 개편, 새로운 연구와 교육이 필요하고, 융복합적인 교육과정에 다양성이 통합되어야 하는 등 이를 위해서는 다양한 교원의 확보가 중요한 문제가 될 수밖에 없었습니다.

4. 의사결정기구의 다양성

- 우리 학교 보직 비율을 보면 성별 차이가 있습니다. 본부 보직뿐만 아니고 단과대 학장들에 있어서도 역사적으로 살펴봤을 때 여성이 차지하는 단과대 학장을 하는 경우가 매우 드문 걸로 알고 있습니다. 인문대학 같은 경우 인문대학이 학교 내에서 나름 진보적인 편인데 이번에 2024년도 여성 학장을 처음으로 뽑았습니다. 최초로 뽑았고 아마 다른 단과대도 여성 학장님이 나오신 적이 있는지 모르겠어요?(예, 있습니다) 물론 상대적으로 여교수 채용의 낮은 비율에서 기인한 상대적 인요인도 있어요.

- 그런데 저희가 다소 구분해서 봐야 할 지점은 있을 것 같습니다. 조직문화에 잘 적응해서 그것을 실현하는 데는 사실 남녀, 성별차이는 별로 없는 것 같다고 생각이 들거든요.(제 경험상으로) 이것이 소위 가부장적인 조직문화를 옹호한다는 의미는 절대 아닙니다. 문제는 남녀 성별의 차이보다는 조직이 사람을 만든다는, 그 위치에 가면 다 그렇게 된다는 말이 나오는 것처럼, 문제는 그 조직문화 자체를 바꿔야지 남녀를 바꾼다고 해서 그게 해결될 것 같지는 않아요. 제가 예전에 회사 다닌 적이 있었는데 공부하기 전에 회사 다닐 때 보면은 직장 상사가 남자든 여자든 장이 됐을 때는 똑같아요. 여성이라 그래서 더 포용적으로 해주거나 남성이라 그래서 더 괴롭히거나 이러지 않거든요. 그 위치에 올라가면 똑같이 그렇게 됩니다. 그 자리가 사람을 만드는 것처럼 그러니까 그런 비율도 당연히 그 조직문화가 바뀌면 서서히 이제 바뀌겠지만 일단은 조직문화를 바꾸는 개선하는 방안을 찾는 게 훨씬 더 좀 중요하지 않나 이런 생각이 좀 듭니다.

- **일-가정 양립을 위한 지원:** 조직문화가 결국 가부장 문화와 연결되어 있는데요. 여성교수가 당면한 가장 큰 문제는 일-가정 양립의 불균형이지요. 많은 분들이 육아와 가사 때문에 보직을 할 여유가 없는 것이 현실입니다. 양성평등 관련 교내 시설, 제도, 규정 등에 관한 정보를 집대성하여 체계적으로 관리하고 발전시켜 나갈 수 있는 기틀을 마련하고 여성 교원의 출산 및 육아 부담 완화를 위한 실질적인 지원책 마련이 필요합니다.

- 학교 안에 일종의 탁아 시설 같은 것들이 좀 있으면 남자 교수님이든 여자 교수님이든 육아를 담당하시는 분이 자유롭게 연구와 육아를 병행하는데 도움이 되지 않을까요? 아이를 맡길 곳이 없어 아이와 같이 연구실에 같이 오는 경우도 있습니다. 이런 경우 의도치 않게 옆 연구실에 방해가 될 수도 있고, 당사자는 노심초사하는 거지요. 당사자, 동료 모두의 연구 환경을 해치지 않은 과정에서 안심하고 맡길 수 있는 그런 시설이 좀 필요하지 않을까 합니다. 그게 반드시 교직원들한테만 허용되어서는 안 되고 비전임한테도 당연히 허용되어야 한다고 생각합니다. 옛날에 일본 나고야대학교에 있었어요. 그때가 공과대 각 대학, 각 과 큰 과, 본과에 유치원 퍼실리티(facility)가 있었어요. 공용 퍼실리티 있거든요. 갑자기 상황이 생겨서 애를 데려와야 하는데 그쪽에 맡기고 해주는 분이 있었어요.

5. 국제화와 다양성 환경

- 우리 학과에는 외국인 학생들이 조금 있는 편이긴 합니다. 예전에는 중국인 학생들이 많이 있었고 요즘에는 케이(K) 이런 콘텐츠가 뜨면서 영화 쪽에 아무래도 있다 보니까 유럽이나 남미 쪽에서도 학생들이 들어옵니다. 프랑스, 이탈리아, 발트 3국, 독일에서도 온 학생도 있고 아시아 쪽에서

도 몽골이나 중앙아시아 권역에서 오고 학생들의 분포가 많이 다양해졌어요. 과거 중국 일변도에서 최근 아주 다양해져서 멕시코나 콜롬비아에서 온 학생도 있는데 그런 학생들이 다 어우러져서 한 학과에서 구성원으로 살아가야 하는데 그런 부분들에 대해서 학교 차원에서 제시하는 어떤 밑바탕이 될 만한 기본적인 시스템이 있으면 그런 걸 통해서 학생들을 지도하는 데도 좀 도움을 받을 수 있겠다, 이런 생각을 하고 있습니다. 가령, 학교 시스템상으로 외국인 학생들이나 교수들을 위한 영어 안내문 추가도 필요하다고 봅니다.

- 외국인 학생들에게 영어로, 한국어로의 문제는 양날의 검이라고 할 수 있습니다. 해외에서 유학을 오는 학생들 같은 경우에는 독일 학생 같은 경우, GKS 장학금 받고 와서 저희 학과에서 석사를 시작했는데 들어올 때는 이렇게 생각을 하고 왔다고 하더라고요. 그러니까 2년 동안 열심히 석사를 해서 졸업해서 나가는 걸로 이렇게 생각을 했는데 와보니까 당연히 저희는 인문학 그러니까 대학원은 실기를 안 하고 저희 예술대에 속해 있지만 이론만 하고 인문학적인 배경을 가지고 있으니까 2년 만에 논문 쓰고 나가는 건 거의 불가능하잖아요. 근데 학교에서는 그것 이상으로는 지원을 안 해줍니다. 그리고 만약에 그 학생이 본인 주장으로는 내가 영어로 논문을 쓸 수 있으면 2년 만에 공부 열심히 해서 쓰고 나갈 수 있을 텐데 한국어로 논문을 쓰라고 하고, 지금 한국어가 그렇게 그 논문 쓸 수준 정도는 아직 안 되기 때문에 그런 부분이 굉장히 어렵습니다. 영어가 국제적인 언어인데 다른 나라에서는 허용하는 것을 왜 한국에서는 영어로 논문을 쓰는 것을 꺼리느냐, 이런 얘기를 하더라고요. 영어로 쓸 수 있게 논문이나 이런 것들을 해주면 경쟁력 있는 학생들이 들어와서 좋은 결과를 내고 나갈 수도 있고 또 더 추천해서 더 들어올 수도 있고 또 말씀하신 대로 한국어를 잘하는 학생들은 한국어로 논문을 쓰고 한국에서 일자리를 구하고 싶은 학생들도 있으니까 그런 학생들이 와서 이렇게 나름대로 성공할 수 있는 기회를 보장해 주는 두가지 트랙이 다 보장되는 방식 등으로 학교에서 배려를 많이 해주시면 어떨까 혹은 그런 정책을 좀 내주시면 어떨까 합니다. 현재로서는 학생이든 교수든 서로 혼란스러운 상황일 것 같아요.
- 현실적인 문제는 지금 현장에서 어떤 다양성과 국제화라고 하는 차원에서 영어로 소통해야 하는 문제와 또 영어권에서 오신 분들이 한국에서 공부할 때 문제가 부딪히는 부분이 있습니다. 그래서 이 부분에 대해 저희가 조금 더 문턱을 낮춰서 수용해야 하는 게 아닐까 하는 생각을 합니다. 이게 까다로운 문제이지만 이럴 수밖에 없는 문제라고 생각이 들어요. 결국에는 우리가 받아들여야 하는 문제로 인식을 하면 그것에 대한 해결책을 찾아야 하는 부분이 있다고 생각이 들거든요. 그래서 아까 말씀하셨던 유학생 부분에 대한 해결책을 제안하면, 외국에서 오셔서 한국에서 공부하려고 하시는 분들한테는 가급적이면 양질의 한국어 교육을 제공을 하는 것이 첫 번째 방법일 수 있을 것 같고요. 그래서 일종의 K-랭귀지를 만들어서 할 기회를 우리가 국가 차원에서 했으면 좋겠

다는 거지요(한국어 교육의 다원화, 다양화). 그리고 우리가 또 가르치는 사람으로서 또 영어로서 소통하는 어떤 그런 능력이나 그런 기회들을 더 많이 제공해야 되는 것도 노력해야 하는 부분이 아닐까 저는 그런 생각이 듭니다.

- 유럽의 다문화정책에 대한 비판이 일자 통합(integration)이라는 말로 갔다가 인클루전(Inclusion)이라는 단어를 쓰고 있습니다. 포용성이 다양성 환경 증진에 어떻게 영향을 끼치는가 하면, 이견 좀 지엽적인 문제인데 프랑스어를 아시는 분은 아실 건데 프랑스어는 여성, 남성의 성이 있지 않습니까? 그래서 명사나 형용사에 다 그 성 표지가 붙는데 대표성이라는 게 있습니다. 그러니까 예를 들어 복수일 때는 여성의 대표 여성의 복수를 쓰지 않고 남자 여자가 섞여 있을 때는 남성을 대표용으로 쓰거든요. 그렇게 됐을 때 여성이 드러나지 않는다. 그래서 일부러 거기다가 여성형 복수를 갖다 붙이는 표기법이 나왔어요. 그래서 언어에서 내가 나임을 드러내는 그런 표기법이 나와서 그 표기법 때문에 프랑스가 한바탕 난리가 났었습니다. 그러니까 우리로 치면 우리나라의 국립국어원 같은 데서 이거는 말도 안 되는 표기법이다, 이런 걸 쓸 수 없다라고 이야기를 했고 근데 그것을 써야 된다고 계속해서 주장하는 언어학자라든지 사회학자라든지 이런 사람들이 많이 있는데 그걸 전격적으로 받아들인 데가 파리지청이에요. 파리지청이 이 표기법을 전격적으로 받아들여서 파리지청에서 나오는 공문서나 홈페이지에 있는 모든 문서에는 그 표기법을 쓰거든요. 그래서 그런 의미에서 이 포용성이 의미하는 바가 굉장히 넓을 수 있다, 그래서 이걸 좀 잘 정리하면 되게 좋겠다는 생각이 듭니다.

6. 다양성 증진 교육프로그램 상설화

- 요즘 공공기관이나 학교에서 성평등, 인권이나 다양성과 연결되는 교육프로그램들을 많이 의무화하지 않습니까? 우리학교에서도 온라인 프로그램들이 있기도 한데... 저희 학과 같은 경우는 개강총회 할 때 성평등 관련된 교육을 필수로 실시를 합니다. 교수들이 관여하지 않고 학생들 스스로 성평등 실천과 관련된 글을 낭독하고 이후 스스로 다짐을 하는 문화가 있어요. 이런 것처럼 일반적으로 다른 학과나 집단에서 신입생이 들어오고 개강총회 같은 데서 다양성, 성평등 그런 부분들에 대한 짧게나마 이야기를 나누고 스스로 생각할 수 있는 시간이 주어진다면 학생들 차원에서 짧게나마 다양성에 대한 생각을 할 수 있는 계기가 되지 않을까요? 입학, 개강 처음의 출발은 긴장을 하는 선이고, 대학생활의 길잡이가 되는 지도가 만들어지는 시간이니 어느 정도의 효과는 있을 것 같아요. 이후 이런 부분들은 내가 항상 감안하고 학교 생활을 해야 되는구나라고 가르쳐 주는 것도 좋은 아이디어 같습니다. 그리고 이후 강의실 안팎에서 이런 부분들을 자주 노출을 시켜주면 지속적인 관심으로 연결될 수도 있고, 더 집중적으로 파고 들 수도 있고, 이렇게 반복된 경

힘들을 통해 체화되겠지요.

- 정규 교과목도 괜찮은데 교과목 첫 시간에 보통 과목에 대한 소개만 하지 않습니까? 이때 과목 소개만 하지 말고 다양성 관련 소개를 필수적으로 하도록 하는 것도 제안해 볼 수 있습니다. 공통의 항목도 있고, 교실의 상황에 따라 자유롭게 하는 것도 있고, 이때 다양성 개념이나 의제들은 폭을 좀 많이 넓혀서, 이렇게 되려면 전문화된 다양성 관련 공통의 교안이나 자료들이 필요합니다. 신입생부터 1년에 한 번 이렇게 해도 되지 않을까요? 수업이 좀 부담스럽다면 비교과 과정과 연계한 교육프로그램을 활용하는 것도 좋겠습니다. 형식이나 내용은 좀 더 고민을 해 봐야겠고, 너무 갑작스럽게 바꾸어도 역효과가 날 수 있고, 방법에 대해서는 머리를 맞대 봐야 할 것 같습니다. 아마 다양성이라고 분명하게 네이밍은 안 해도 이미 이런 내용이나 형식으로 진행되는 수업이 있을 수 있습니다.
- 1학년 <대학생활 설계와 비전>이라는 수업이 있습니다. 커리큘럼에는 있는데, 실제 시행하지 않는 곳이 많은데 아마 학교에서 공통적으로 신입생 커리큘럼 안에 배치하고 다시 그 안에 지침이나 세부 내용이 있나 봐요. 그래서 저희 학과에서도 그 수업이 개설되긴 하는데, 사실 제대로 내실 있게 운영되는지는 잘 모르겠지만, 이런 과정들을 잘 활용하면 참조가 될 것 같습니다.
- 다양성 지표가 높아질 수 있는 다양한 과목들을 교과과정에 확보해야 되지 않을까 하는 생각이 있거든요. 전체적으로 우리 학교에서 운영하는 과목들이 그런 다양성 지표에 얼마나 부합하는 과목들이 포진해 있느냐 그것도 굉장히 중요하다고 생각합니다.

리오이룬헬레나(공과대학 재료공학부)
문재원(한국민족문화연구소)
배순식(의과대학 융합의과학과)
이동훈(사회과학대학 심리학과)
이동희(자연과학대학 수학과)
이은령(인문대학 불어문학과)
최근홍(예술대학 예술문화영상학과)

• 다양성 집담회 II (직원)

1. 다양한 조건의 구성원 증가
2. 소속감과 포용성의 조직
3. 직렬, 서열, 공간을 넘나드는 소통
4. 모두를 포함하는 다양한 프로그램
5. 다양성 정책의 지속화

1. 다양한 조건의 구성원 증가

- 일반 직장이나 기관에 비해 우리대학 직원의 분포도는 훨씬 더 다양합니다. 성별뿐만 아니라 채용 형태, 직급, 근무조건에 따른 다양한 직원들이 있습니다. 공무원이나, 그다음에 대학회계직이나, 대학회계 계약직이나, 자체직이 자체직도 무기직이나 기간제나 그다음에 재원이 뭐냐 대학회계 재원이나 아니면 사업비 재원이나 에 따라 채용 기간도 달라지고 지속성도 달라지고... 우리학교 직원이 550명 정도 됩니다. 여기에다 대학 자체직원은 2배 정도 됩니다. 최근에는 대학재정사업에 따른 직원들도 그때그때 채용하고 있는 경우도 있고, 더 증가하고 있습니다. 자체직원은 정확하게 파악하기는 좀 힘이 드는 점도 있어요.

- 부서에 있다 보면, 같은 공간 안에서도 어느 대학 출신인지, 부산대인지? 타대학인지? 이런 것들도 사실 조금 중요한 것 같고요. 공무원이라 하더라도 들어올 때 전입으로 왔는지 또 공채로 뽑혀서 왔는지 이런 것들에 대해 민감한 것 같습니다. ‘성골’, ‘진골’ 이런 이야기도 나오고. 이런 게 이야기로 들려오기도 하고, 또 그런 것들로 누군가가 차별을 하지 않는데도 스스로가 개인적으로 의식하는 부분도 있는 것 같아요. 직장 조직의 직급이나 서열 같은 것이 다양성 문화를 살펴볼 수 있는 중요한 지표가 된다는 거지요. 그런데 계약 형태의 다양성이 형평성, 포용성을 반드시 담보하지는 않는다는 사실도 알아야 될 것 같습니다. 이렇게 각종 계약의 형태가 다르고 이러한 다양성이 학교의 다양성을 높이는 데 긍정적인 요소로 작용하기도 하잖아요. 문제는 점점 복잡하고 다양한 조건의 구성원들이 증가한다면 이론적으로는 대학에서도 이를 뒷받침할 만한 제도적 장치나 프로그램들이 마련해야 하는 문제를 고민해야 될 것 같습니다.

- 우리학교 직원 구성들이나 직급들이 굉장히 다양하다고 말씀은 하시지만, 오히려 지역적으로는 저희가 부서 이동도 없고 기관 간의 이동도 없기 때문에 한편으로는 푹푹 뭉쳐 있는 그런 기관이

라는 생각도 들거든요. 그래서 오래 알고 더욱 친밀한 구조이다 보니까 좀 내향적인 직원들 그리고 좀 친숙하지 않은 직원들이 받아들여지기에는 조금 어려운 구조라고 저는 보여요. 이런 부분들을 어떻게 안고 갈 것인가에 대한 고민도 필요한 것 같습니다. 단순히 조직을 다양한 사람들로 구성했다는 것 자체가 긍정적인 결과로 이어질 수 있는가는 생각을 더 해봐야 될 것 같습니다. 중요한 것은 다양한 관점이 소통될 수 있도록 제도적, 문화적 환경이 조성되지 않는다면 오히려 파행적 갈등으로 이어질 수 있다는 것이지요,

2. 소속감과 포용성의 조직

- 조직 환경은 구성원들의 다양성 수용도에 아주 많은 영향을 끼치고 있습니다. 정책의 의사결정이 점점 수평적인 문화로 차츰 바뀌고 있다 하더라도 여전히 의사결정 과정에서는 기존의 탑다운 수직적 양상을 보이기도 합니다. 이런 점은 여전히 다양성의 측면에서 보면 개선되어야 할 지점이지요. 학교 정책에서도 대학의 기관 인력 평가에서 소수 집단에 대한 정책이나 제도적 장치가 있는가 이런 점들도 짚어봐야 합니다. 조직의 일이 돌아가는 측면에서는 그 나름대로 어떤 기준과 절차가 있고 프로세스에 따라서 돌아가는데, 각각 조직의 프로세스를 존중해야 합니다. 그런데 조직 활성화 차원에서 제가 알기로는 공식, 비공식적인 것들이 함께 오픈 마인드로 활발해져야 조직이 활성화되고 다양한 구성원들의 목소리들이 들릴 수 있다고 봅니다.
- 제가 그전에 있던 직장에서는 급수별 모임을 많이 했습니다. 우리끼리 ‘뭔가 불합리하다.’ 이런 것들에 대한 의견 개진을 바로바로 했었습니다. 그래서 그 급수별 대표 같은 그런 원래 지금의 공무원 노조인데 급수별로 그런 위원들이 정해져 있는데, 그 노조위원장이 아주 큰 역할을 하고 있었고 그런 회의를 통해서 문제가 되는 것들을 바로바로 올려서 해결을 하도록 했습니다. 조직문화가 아래에서 단계를 밟으면서 의견이 올라가는데, 탑다운이나 수직적인 문화 안에서는 사실 말을 잘못하게 되는 형편이지요. 또 의견이 나왔다 하더라도 최종까지 당사자 목소리가 전달된다는 보장도 모호하고. 그런데 그 모임에서는 의견이 나오면 급수 대표가 바로 전달했습니다. 노조같은 성격을 지녔는데, 당시 그 조직이 인정이 안 되긴 했지만 그래도 그 내부에서는 아주 큰 역할을 하고 있었고 그러니까 저희가 업무상 힘든 일이 있으면 상담을 통해서 그 노조위원장이 그 의견을 대신 전달해 주는 어떤 그런 구조가 운용되고 있었어요. 직급에 구애받지 않고 누구나 자유롭게 문제제기를 할 수 있고, 또 그게 바로바로 전달되고, 실질적으로 개선되고 하니까, 이런 포용적인 조직문화가 좋았습니다.
- 학교에서 하고 있는 일들을 보면 공무원 직원 말고 중요한 교육 연구 산업협력 사업들을 계약 직

원들이 많이 하거든요. 재정 지원 사업에서 주요 사업들을 많이 하다 보니 그런 직원들에 대한 케어는 관련 부서가 흩어져 있는 상황에서 각각의 부서가 재량껏 하지 않으면 의무적으로 하는 프로그램들도 거의 없어지고 이직률이 상대적으로 굉장히 높거든요, 자의든 타의든. 이런 부분들에 대한 방안을 모색하는 일이 곧 직원들의 소속감을 높이는 일과 관계됩니다. 어느 조직이나 직원들의 소속감이 중요합니다. 이 소속감이 포용성과 연결되는데, 포용성은 조직이 개인에게 시혜적으로 제공하는 관용이 아니라, 개인이 조직에 소속감을 가지고 자발적으로 역량을 발휘하는 측면이 강조됩니다. 이 부분이 최대한 살아나도록 해야 하지요.

3. 직렬, 서열, 공간을 넘나드는 소통

- 사실 대학 운영이 주로 본부 행정직들 중심으로 움직이고 있는 부분들이 많거든요. 저는 부속기관에 속하는데, 부속기관 직원들이 사실 주류처럼 느껴지지는 않거든요. 학교 조직도 상에서 보면, 대학 본부 직원, 일반 대학직원, 부속시설 직원으로 구성되어 있거든요. 부속기관은 상대적으로 소수 직렬이 많은 편입니다. 제도적으로 부속기관의 소수 직렬에 불리하다 싶은 것들도 보입니다. 예를 들면, 우수 직원상 제도가 있는데, 모든 직원에 열려 있는 완전 경쟁이거든요. 이전에는 공로상 제도였습니다. 그때는 기관 배정이나 담당 비율이 있었던 것으로 알고 있습니다. 그러면 기관에서 직렬에 따라 이리저리 나뉘 배분도 할 수 있었어요. 이렇게 했을 때 연공 서열에 따른 배분이라는 문제도 있었지만요. 그래도 그때는 우리 기관에서도 어느 정도 비율로 상을 받을 수 있었는데, 그런데 지금은 완전 경쟁 시대가 되었습니다. 어찌 보면 근본적으로 저희 직렬에서 느끼기에는 사실 업무상 외부적으로 이렇게 행정직 선생님들과 만날 기회가 좀 적고 거기에 위원회에서 사람을 뽑을 때 상대적으로 불리하지 않나 그런 얘기도 나오기도 했습니다. 형평성의 관점에서 본다면, 출발선을 동일하게 하는 것이 아니라, 각자 처해있는 조건이나 상황을 고려해야 한다는 거지요. 모두에게 동일한 수량이 아니라, 각자의 상황에 따라 자원을 다르게 분배받는 비례적 평등의 관점을 적용시켜 보면 대안적 방법이 나오지 않을까요?

- 직렬 간, 기관 간 소통과 교류가 많았으면 합니다. 이를 위해서 어떤 프로그램을 만들어야 할지는 고민을 더 해봐야 하는데, 이동을 할 수 있는 일반 행정직은 좀 덜한데 부속기관의 경우 한 기관에서 평생 근무해야 하는 경우도 있거든요. 이렇게 되면 다른 부서들과 소통의 기회가 잘 없고 서로 잘 모르는 거죠. 저의 경우, 의식적으로 멘토링 사업에도 참여하고, 타 기관 직원 분과도 만나면서 형편이 조금 나은 편이지만 신규직원 멘토링이 어찌 보면 부담이 되긴 했었지만 멘토 역할로 하기도 했었고 그러면서 다른 직렬의 본부에 계신 분들하고 얼굴을 알 수 있다는 것 자체가 사실 좋은 기회였다고 생각합니다. 한쪽에서는 모든 것은 열려 있고, 적극적으로 참여하라고 그럴

때 적극적으로 나가지 않는 측의 책임도 있겠지만, 대규모 직원협의회 등 행사에 보면 결국에는 ‘끼리끼리’의 문화가 있지요. 어느 조직이나 마찬가지로이겠지만 한편에서는 개인의 성향상 그런 것들을 원하지 않을 수 있습니다. 이것도 존중해 줘야 한다고 봅니다.

4. 모두를 포함하는 다양한 프로그램

- 처음에는 멘토링 행사나 어쨌든 행사를 운영할 때 모든 구성원들의 의견이 있었으면 조금 좋았을 텐데 그런 의사결정이 없이 조금 운영이 되다 보니까 조금 힘든 거는 있었어요. 그런데 올해 겨울이었던가 작년 겨울이었던가 멘토링 같은 사업을 운영하거나 할 때 설문조사가 있더라고요. 그래서 그런 의견들을 반영하고 개선하려는 그런 움직임들이 좋아 보였어요.
- 다양성을 증진시키기 위해서는 무엇보다 다양성을 수용할 수 있는 분위기를 만들어야 하는데 이를 위해서는 다양성 관련 프로그램을 개발해서 시도를 많이 해봐야 될 것 같습니다. 아직 구체적인 내용은 잡히지 않지만, 오늘 이야기 나왔던 신규직원 멘토링 사업 같은, 당사자 입장에서 만날 수 있는 기회를 자주 만들어 준다거나 다양한 형식을 고민해 보면, 직종, 부서를 초월해서 전혀 몰라도 아는 사람끼리 만나지 않고 다양한 사람들이 섞이게 하는 장을 만드는 것도 좋은 것 같습니다. 이질적인 구성원들과 접촉이 많아질수록 친밀감이 높아지고 다른 집단에 대한 고정관념이 감소하는 것 같습니다.
- 개인적으로도 신규 직원 멘토를 해봤는데 그전에 몰랐던 직렬, 직종의 직원들을 만날 수 있는 좋은 기회였거든요. 이런 프로그램을 학교 전체로 확장해 보면 조교와 직원들끼리 만나게 할 수도 있고, 조교와 교수, 교수와 직원들과 만나게 할 수도 있고요. 부산대학교 구성원이고, 각자의 위치에서 하는 영역이 다르다고 해도 부산대학교 구성원이라는 넓은 틀에서 봤을 때 함께 공동으로 일을 해야 하는 경우도 있거든요. 같이 이야기하다 보면 정말 사고의 방식이 다르다는 걸 많이 느낍니다. 평소에 여러 다른 다양한 사람들이 이야기하면서 소통할 수 있는 장이 많이 마련되었으면 합니다.

5. 다양성 정책의 지속화

- 공무원 조직이나 어느 조직을 보면, 리더가 바뀌면 기존 정책이나 직원 사회에서 다양성을 유지하는 정책들을 일관성 있게 갖고 가야 할 필요가 있다고 봅니다. 왜냐하면 정책 흐름이라는 것은 비슷하게 흘러왔기 때문에 예측이 된단 말이죠. 직원들은 평가받아야 합니다. 계약직은 계약직대로,

공무원은 공무원대로 정량방식의 교원 평가는 기존의 방식을 미루어 보면 예측할 수 있습니다. 평가가 진행되고, 결과가 나오면 피드백을 해주고 이런 과정들이 필요합니다. 실제로 건조하게 업무가 진행되고 문서로만 평가가 일어나는데, 현장에서 개개인에 대해서 자기 발전할 수 있는 일련의 피드백 과정 그런 부분까지 고려하면 부산대 구성원으로서 좀 더 자긍심 내지 소속감이 강화되지 않을까요?

- 현재 다양성위원회는 총장 자문기구로 위치되어 있습니다. 기획처장이 다양성위원장이고, 기획처, 기획평가과에서 관여하고 있지만, 별도의 기구, 직원, 예산이 배정되어 있지 않습니다. 서울대의 경우 전담 직원이 있고, 예산 규모도 크다고 알고 있습니다. 이를 바탕으로 학교 내에 많은 프로그램들이 운영되고, 구성원들의 다양성 인식도 어느 정도 높다고 알고 있습니다. 우리대학의 경우는 좀 다릅니다. 앞에서 말씀드렸지만, 다양성위원회 지침이 2022년 6월에 만들어졌습니다. 그동안 정책과제 보고서(2023.02)가 나왔지만, 아직까지 이를 바탕으로 부산대 발전을 위해서 해야 할 과업들에 대한 공감대 형성되는 단계에 이르기에는 현재 너무 포괄적이지 않습니까? 공감대가 형성되면 거기에 따라서 인력을 투입하고 조직도 만들고 예산도 배정하며 이런 과정으로 나가야 하는 거지요. 이런 과정에서 교수, 학생, 직원들이 의견을 모아 나가서 부산대만의 어떤 상황에 맞춰서 연구, 프로그램, 정책 이런 것들이 더 필요하다고 봅니다. 어쨌거나 다양성 기구나 조직이 만들어지면 부서에 협조를 받거나 요청해서 그 성과를 관리할 수도 있고 그것까지 나아가려면 일단은 다양성 아젠다의 당위성이나 정책에 대한 인식 전환이 되어야 할 것 같습니다. 이번에 처음 실시된 다양성 설문조사에서 응답하면서도 ‘이게 뭐지?’ 하는 경우도 많았을 겁니다.

- 조직은 시스템으로 가니까 사람이 아니고 새로운 총장님이 오시고 하더라도 이 사업이 사람에 따라서 너무 많이 휘청거리고 처음의 취지가 사라지고 이러면 안 되겠죠. 어느 총장님이 되시더라도 계속 이어 나가도록 세계적인 방향성에 따라 다양성에 대해서는 어느 정도 마인드를 갖고 계실 것이고 그걸 사업화해서 담아내려고 하는 목소리들이 있으면 글로벌 사업이나 국립대 육성사업으로 계속 이어 나갈 수 있다고 봅니다. 그리고 향후 더 구체적이고 강화된 형식으로 내실있게 가야 된다는 생각이 듭니다. 다양성 인식개선을 위한 교육프로그램을 직원 교육프로그램으로 상시화 하는 것도 하나의 방법이 될 것으로 보입니다.

- 세계 대학 평가에서 외국의 대학들이 다양성 지속 가능성을 주요 항목으로 설정하고 있습니다. 다양성 아젠다를 다양성위원회 차원이 아니고 앞으로는 인력을 투입해서 다양성을 위한 정책들을 마련하고 구체적인 사업으로 가든지 해야 되겠다는 생각을 하고 있습니다. 그리고 교육 연구 플러

스 알파로 다양성에 대한 이런 노력들을 해야 되는 게 맞거든요. 이런 문제는 직원 차원에서만 해결할 수 있는 문제가 아니라, 대학 구성원, 행정조직, 대학 본부 여러 구성체들이 함께 논의를 해야 합니다.

강명훈(기획평가과)
김종경(캠퍼스기획과)
이상대 (교육혁신과)
전태경(도서관)
안도영(기획평가과)

• 다양성 집담회 III(학부생)

1. 부산대학교 입학 전형의 다양성
2. 멀티 캠퍼스 체제와 다양성
3. 외국인 학생 프로그램의 다양성
4. 몸으로 익히는 다양성 프로그램
5. 지역성과 부산대학교, 다양성 연결하기

1. 부산대학교 입학 전형의 다양성

- 기회 균형을 측면에서 신입생을 수용하는 방식이 형평성, 다양성을 추구한다는 생각이 드는데요. 아시겠지만 우리 학교 입시 전형들이 정원 내에서 다양한 세부 전형들로 구성되어 있습니다. 일반적인 교과전형, 종합전형이 있는데 지역인재 전형, 농어촌 특별전형, 그리고 기회균형 선발 전형도 있습니다. 다양한 경로를 통해서 학생들을 수용했지만, 입학 이후 다른 전형이라고 해서 차별이 발생하면 안 된다는 생각이 들거든요. 예를 들면 경쟁률 자체도 일반적인 전형보다 지역인재 전형이나 기회균형 선발 제도가 경쟁률이 낮는데 그것으로 인해 학생들에게 편견을 갖는다거나 혹은 불이익이 있거나, 입시 전형이 공개되거나 하는 상황에 대해 조심해야 합니다. 일단 우리 대학 같은 경우에는 출신 전형이 철저하게 암호화되어 있고 이것을 조회하게 되면 로그가 다 남기 때문에 특수한 목적 이외에는, 조회할 수 없게 되어 있습니다. 학교가 개인 정보에 대한 학생들의 가치를 존중하는 것 같다는 생각이 들고 다양성을 지키는 아주 중요한 부분인 것 같습니다.

2. 멀티 캠퍼스 체제와 다양성

- 멀티 캠퍼스 체제와 다양성: 아시다시피 장전캠퍼스에 대부분의 인프라가 몰려 있습니다. 가령 여러 교양 수업이 장전캠퍼스에 모일 수밖에 없다고 생각하긴 합니다만, 밀양캠퍼스나 양산캠퍼스도 똑같은 부산대학교의 학생이듯 그들도 장전캠퍼스 인프라를 충분히 누릴 수 있고, 장전캠퍼스 학생도 각 캠퍼스로 가서 여러 가지 행사에 참여할 수 있어야 합니다. 하지만 밀양캠퍼스 경우에는 버스 배차 간격이 길어서 이동이 어려워 참여할 수 없는 경우가 많고 심지어는 교양 수업을 놓치는 경우도 많다고 들었습니다. 공간적 격차에 따라 발생하는 불편함과 불평등한 기회들을 더 챙기고 들여다볼 수 있어야 합니다.

- **캠퍼스 정주 여건 마련:** 캠퍼스 간 물리적인 격차를 줄이기 위해서 교통편을 증대하는 것에 대해서 다른 생각이 있습니다. 버스 증차는 장전캠퍼스의 인프라를 이용할 수 있도록 하는 것이라고 볼 수 있는데 오히려 이것이 다양성을 방해한다고 생각합니다. 결국에는 장전캠퍼스로 모이도록 하는 것으로 보이기 때문에 다양성을 위해서 더 근본적으로 밀양캠퍼스 학생들은 밀양에서, 양산 캠퍼스 학생들은 양산에서 불편함 없이 지낼 수 있는 방안을 마련할 필요가 있습니다. 특히 부산대 각 캠퍼스는 지리상 떨어져 있고 행정 구역상 다른 지역이기도 해서 관할구 시청 등의 자치 기관끼리의 갈등 및 마찰이 발생하기도 합니다. 캠퍼스 간 격차를 줄일 수 있는 근본적인 해결 방법은 멀티캠퍼스 및 특성화 캠퍼스라는 점을 살리되 각 캠퍼스에서 불편 없이 정주가 가능한 여건을 마련하는 것이라고 생각합니다.
- 우리 학교의 경영관 같은 경우에 A, B동으로 나뉘어 있는데 A동이 정문이에요. 정문은 전부 계단식으로 돼 있습니다. 장애는 여러 종류가 있는데 다리가 불편해서 휠체어를 타는 경우, 정문은 이용할 수 없습니다. 베리어 프리(Barrier-free) 실험 조사를 하고 있는데 현재 장전캠퍼스, 양산캠퍼스 조사가 완료된 상태인데 장전캠퍼스의 경우 산지에 있어서 몸이 불편한 학우들이 움직이는 것은 조금 힘든 실정인 것 같고요. 경사로가 15도가 넘으면 전동 휠체어가 올라가기가 어려운데, 대부분 노후화된 건물에서는 15도 이상이라서, 학교에 건의했음에도 적은 수라 그런지 고쳐지지 않고 있습니다. 양산캠퍼스에는 각 건물 입구에 점자로 된 도면이 있지만 장전캠퍼스에는 반영돼 있지 않고 장애 학생들은 이러한 공간적 차별을 수용하고 있는 것이 현실입니다. 장애학생지원센터에서 학습권을 보장하기 위한 점자책, 도우미제도 등 지원 정책이 있지만 장애 등 소수의 학생을 좀 더 적극적으로 수용함으로써 다양성이 존중될 수 있도록 논의를 해 나가야 합니다.

3. 외국인 학생 프로그램의 다양성

- **외국인 학생:** 대학 생활에 꼭 필요한 장학, 학사, 재난 상황 관련 공지 및 안내에 사용되는 언어가 한국어이기 때문에 한국어에서 소외된 특히 외국인 유학생들은 정보 수용에 있어서 차별적 상황에 놓여 있습니다. 총학생회에서 외국인 학생들을 위한 번역 사업을 하고 있긴 하나, 번역량이 많아짐에 따라 담당 부서에서 제대로 관리가 되지 않자, 주요 공지 사항 위주로 전달하고 있습니다. 한국인/외국인 학생 간 정보 격차가 발생하며 좀 더 확장된 차원에서 구청과 부산시에서 발행되는 청년정책사업, 재난문자 등과 관련한 자치단체 및 기관과의 협력도 고려해야 할 사항이라고 생각합니다. 장기적으로 우리 학교가 글로벌 대학으로서의 입지와 유학생들의 학교 및 한국 생활에서의 만족도를 충족하기 위해서는 교육 및 다양한 서비스가 제도적으로 지원되어야 할 필요가 있습니다. 수업할 때 보면, 조별 수업, 그리고 외국인 학생이 더 많은 수업이 있는데 외국인들끼리 한

국민들끼리 각각 무리 지어 소통합니다. 다양성 가치를 실현하려면 상대방에 대한 인식을 개선하는 작업부터 시작해서 사회 기초 자체로 만들어야 한다고 생각합니다.

- **PNU 버디 프로그램:** PNU 버디 프로그램이 허술하고 문제가 많은 것 같습니다. 원래는 어느 정도 지원금이 나왔지만 지금은 지원금 없이 한 명의 한국인 학생에게 한 명 이상의 외국인 학생을 매칭 해서 가이드 라인 없이 학생들의 자율에 맡기고 있습니다. 학교 내 편의 시설, 유익한 프로그램 정보 제공 등 학교생활을 잘할 수 있도록 하는 것이 프로그램의 취지이지만 지원금 제도가 없다 보니 당사자인 학생 또한 책임감을 갖기가 어렵습니다. 학교(국제처) 차원에서 매칭된 학생들의 입장을 고려하여 실질적인 도움이 될 수 있는 방향으로 제도적인 지원이 필요해 보입니다.

4. 몸으로 익히는 다양성 프로그램

- **다양성 교과목 개발:** 교양 수업 중 <인간과 복지> 과목에서 부산 지역의 다문화 가정 또는 장애인들을 위한 시설을 찾아서 조별 과제로 활동 수업을 했습니다. 사범대생들은 교직 과목으로 필수 과목 중에 <특수교육학개론>이라는 과목이 있습니다. 장애 학생들에 대한 장애의 종류, 장애 학생을 이해하는 방법 등으로 사범대생의 필수 과목이다 보니 많은 학생들이 수강하면서 다양성 관련 이슈를 접해 봤습니다. <인적자원관리> 과목도 다양한 출신의 직원을 선발하여 다양한 가치를 토대로 효과를 창출하기 위한 인적 관리의 방향성 측면에서는 다양성 실현과 가깝게 연결되는 것 같습니다. 그런데 전반적으로 우리학교는 외국인 학생이 많은 것으로 느껴지지만 다양성을 실현하기 위한 수업 커리큘럼에 대해서는 의문이 들 수밖에 없습니다. 다양성 가치나 다양한 지역문화 등을 접하는 내용의 강의가 많으면 좋을 것 같습니다.

- **비교과 프로그램의 신축성:** 학생 공모전 비교과 프로그램 심사를 갔다 왔었는데 이번에 두 개의 트랙을 운영했어요. 1번 트랙은 일반적으로 비교과 아무거나 신청할 수 있고, 2번 트랙은 다양성 트랙이었는데 다양성을 주제로 공모전을 했습니다. 학생들의 공모 결과 다양성 개념에 대한 의미 전달이 제대로 되지 않아서 수상작이 없으므로 결론이 났습니다. 지역과 관련된 몇 개를 제외, 대부분은 외국인 학생과 관련한 프로그램으로 아쉬운 점이 많았습니다.

- 다양성에 대해 초등학교 때부터 교육적 측면에서 지속적으로 들어온 개념이라고 생각하는데 교육적 차원보다는 생활로부터 체화될 수 있어야 할 것 같습니다. 다양성을 위한 교과 과목보다는 PNU 버디 프로그램, 국제학부 수업 현장에서 다양성을 체화하는 것이 더 기억에 남아 있습니다. 그래서 일상생활에서 연계할 수 있는 학교 프로그램이 필요합니다. 저는 학교에서 하는 프로그램

에 참여한 경험이 있습니다. 지역사회 기여센터에서 하는 ‘다담다 멘토링 캠프’는 초중고 다문화 학생들과 우리 대학교 학생들의 1:1 멘토링으로 1박 2일 캠프 프로그램입니다. 다른 환경에서 자라 온 다문화 학생들을 같은 모둠에서 만나 이야기하고 함께 문제를 해결해 나가는 것이 가장 핵심이겠다는 생각을 하고 준비했어요. 프로그램의 전체적인 구성 자체가 최소 3명 이상의 다문화 학생들이 한 조에 모이도록 구성해서 학생들이 모여서 문제를 풀기 위해 머리를 맞대며 이야기하고, 화기애애한 분위기가 좋았습니다. 물론 우리가 일반적으로 학생들 간 소통을 확장하는 것도 중요하지만 비슷한 환경에서 자라 온 학생들끼리 대화를 할 수 있는 장을 열어주는 것도 중요하구나, 생각했습니다. 또한 우리 학교에서 진행한다는 것이 자부심이 들더라고요. 다문화 초등학교, 중학교, 고등학교 학생들이 우리 학교 학생들을 통해 다양한 환경에 대한 장을 경험하고 이해하는 기회를 경험할 수 있는 유익한 프로그램이라는 생각이 들었습니다.

5. 지역성과 부산대학교, 다양성 연결하기

- 부산을 정말 좋아해서 계속 거주할 수 있다면 좋을 것 같은데, 저는 개인적으로 졸업 후에 원하는 일을 부산에서는 할 수 없어서 어쩔 수 없이 부산을 떠나야 하는 상황입니다. 이런 상황에서 사실 대학이 무엇을 제공할 수 있느냐는 한계가 있다고 봅니다. 부산의 별칭이 노인과 바다지 않습니까? 이런 부분을 해결하려면 정부 차원의 문제고 여담이긴 한데 단과대학 학생회장을 하다 보니까 학생처에서 어떤 일을 하는지 직간접적으로 경험을 해서 학생처에서 일을 해도 재미있겠다는 생각을 잠깐이나마 한 적이 있습니다. 이것은 제가 겪은 경험으로부터 나온 생각인데, 학교에서 학생들이 지역에 남아 일을 하고 싶게 하는 동기를 만드는 것에는 한계가 있다고 생각합니다. 사실 지역성 관련한 학교 특강도 실질적으로는 도움이 되고 있다는 생각은 들지 않습니다.
- 총학생회 활동을 하고 있어서 학교에 대한 애착심이나 소속감은 상대적으로 강할 수밖에 없는데, 그래도 졸업 후 진로에 관해서는 부산을 떠날 것 같습니다. 제가 공부하고자 하는 학과에서는 졸업 이후 연구소, 대학원을 찾는 경우가 많은데 우리 대학의 대학원을 선택하지는 않을 것 같습니다. 아무래도 연구 실적이나 인프라 환경이 구축된 중앙 쪽으로 선택할 것 같습니다. 학교는 학생들이 지역 인재로 성장할 수 있도록 하기 위해 지역 연계 사업과 관련한 적극적인 지원책을 마련해야 한다고 생각합니다.
- 직관적으로 판단했을 때 부산에 있는 인재들, 청년들이 수도권으로 가는 이유는 힘의 격차라고 생각합니다. 수도권에 더 많은 돈과 인프라가 있고 부산대학교가 글로벌 대학이 선정되어 정부로부터 지원을 받고 하면서 앞으로 더 성장해 갈 거라고 믿지만 수도권에 비하면 아직은 부족하다고

생각합니다. 저 역시 부산대학교에 많은 애착을 느끼고 부산이란 도시에 소속감을 느끼는 사람이지만 나중에 부산에 살 것 같지는 않습니다. 그 이유가 힘의 차이 때문입니다. 대학교가 제공하는 건 사실 한계가 명확하고 국내 대기업 100개 중 본사가 부산에 위치한 곳이 한 곳도 없다고 하는 것만큼 많은 투자와 개발이 이루어져야 할 것 같습니다.

김요섭(사범대학 국어교육과)
이현주(인문대학 불어불문학과)
최유라(자연과학대학 생명과학과)
정재훈(사범대학 화학교육과)
심혁(경영대학 경영학과)

• 다양성 집담회 IV(대학원생)

1. 차별의 경험과 다양성 제고
2. 소속집단과 사회적 배경
3. 다양성 프로그램을 제안한다면
4. 부산대학교가 지역성을 매개하는 방법
5. 다양성의 확장

1. 차별의 경험과 다양성 제고

- **장학금 제도:** 부산대학교의 70% 학부 학생들이 전액 장학금 수요를 받으며, 30%만이 등록금을 내고 다닌다는 통계로 볼 때 국가장학금 및 장학제도가 잘 되어 있는 것은 경제적인 조건에서 다양성에 대한 가치 실현에 대한 노력입니다. 반면에 대학원생들에 대한 장학금 제도는 적은 편이며 우리 대학이 연구 중점 학교가 아니기 때문에 대학원생에 대한 정책이 미비한 부분이 있습니다. 또한 서울 및 타지역 학회에 참석하는 경우 수업과 겹치더라도 지원되는 부분이 없으며 저희 과에서도 연구실 같은 경우에는 교수님과 학회에 다 같이 갔음에도 불구하고 지원금이 없어서 각자 비용으로 다녀와야 했습니다. 대학원생 입장에서는 가난하니까 큰마음을 먹어야 했던 기억이 있습니다.
- **BK 대학원:** 비교과 모니터링, 석박사 멘토링 등의 프로그램에서 BK 사업단 대학원생이 아닌 경우 참여가 불가능합니다. BK 대학원생과 일반 대학원생의 참여 기회에 있어서 차별 요소가 발생하며 형평성에 대한 고려가 필요합니다.
- **경제적 조건:** 우리 대학은 대학원생 장학제도가 부족한데 특히 박사 진학의 경우 장학금이 없기 때문에 우수한 학생이라도 등록금을 내야 하는 상황입니다. 부산대 진학을 후순위로 두거나 서울에 있는 대학원에 가거나 생활비, 장학금 등 제도가 잘 갖춰져 있는 외국 대학으로 유학을 고려하게 됩니다. 대학원생이 연구실에 근무하는 경우에도 연구에 대한 근로 수당이 있지만 성적이 뛰어나더라도 장학금이 없습니다. TA/TB가 있긴 하지만 TO가 정해져 있고 최저시급 정도의 수당이 지원 되지만 하루 종일 시간을 내야 하는 대학원생 입장에서는 효율적인 제도가 아니라고 생각합니다. 대학원생 비율을 높이고 또한 지역 인재들을 지역으로 유입하기 위해서라도 대학원생을 위한 다양한 전형의 장학금을 지원해야 할 필요가 있습니다.

- **캠퍼스(장전, 밀양, 양산, 아미):** 지금 부산대학교에 4개의 캠퍼스가 있는데 밀양캠퍼스는 밀양시도 아니고 삼랑진읍에 위치하고 있어서 버스 간격이 30~40분에 1대인 데다가 정확히 지켜지지 않는 경우가 많습니다. 택시비도 밀양역에서 학교까지 차로는 5분 거리임에도 시외 할증이 붙어서 1만 원 정도를 지불해야 합니다. 가난한 대학원생 입장에서는 택시 타기가 어렵고 버스 정류장에서 40분씩 기다려야 됩니다. 학생회 참석하기 위해 장전캠퍼스로 가는 것조차 쉽지 않습니다. 이러한 캠퍼스간 이동권에 대한 부분이 계속 문제가 제기되고 있고 밀양 캠퍼스에서도 계속 문제를 제기하고 있음에도 불구하고 해결이 안 되고 있습니다. 캠퍼스 다양화 측면에서 캠퍼스 간 공간적 차별이 있다고 생각하며 학생들의 이동권에 대한 지원책이 필요합니다.
- **장애인 시설:** 비장애 중심의 사회적 구조로 인해 장애인은 이동권, 화장실 사용 등의 기본적 권리조차 갖지 못하는 상황이라고 생각합니다. 선배 중에 휠체어를 타고 다니시는 분이 있었는데 2018년도까지만 해도 엘리베이터가 없는 건물이 몇 개 있었어요 업고 수업을 들으러 가야 하며 항상 도우미나 아니면 다른 동기, 선후배가 도와주는 식으로 생활하여 굉장히 불편하다고 느꼈었는데요. 학생들이 처음에 시작한 프로젝트의 시작으로 장애인 이동권 인식 관련한 사업을 구축 및 시행 후 학교 건물 내 엘리베이터가 현재 거의 설치가 돼 있다고 들었거든요. 그래서 학교가 잘하고 있다라고 생각할 수도 있지만 부산대라는 특성상 산지이기 때문에 그 선배도 입학하고 나서 언덕을 보고 전동 휠체어를 새로 사셨다고 들었습니다.
- **홈페이지 재구축:** 영어권 대학의 학교 홈페이지에 보면 다양성을 인정하고 존중하자는 이념과 활동이 설명되어 있습니다. 부산대학교 다양성위원회에서도 다양성을 홍보할 수 있는 웹 페이지가 필요하다고 생각합니다.

2. 소속집단과 사회적 배경

- 외국인 비율이 가장 높은 집단이 대학원입니다. 종교, 문화적인 차이가 있죠, 당연히. 외국인 유학생이나 한국 학생들이나 서로 다른 종교와 문화를 인정하고 존중하며 본인들도 연구에 대해서 피해를 주지 않기 위해 노력을 하는 것 같아요. 그래서 같이 공존할 수 있는 것 같고 물론 아닌 분들도 좀 있습니다. 자신의 문화를 고집하는 사람들도 있긴 한데 그렇다고 저희가 뭐라 할 수는 없는 일이라 생각합니다. 자신이 선택한 연구에 집중하지 못하면 결국 자신에게로 돌아가는 결과이기 때문에, 결과에 대해서 이러쿵저러쿵 말할 수는 없고 한번 조언이나 줄 수 있겠죠. 강압적으로 하지 않는 것 같아요. 대체로 인정하는 분위기인 것 같습니다. 다만 언어적인 문제 때문에 그들만의 그룹이 생기고 한국인만의 그룹이 생기는 것 같은데 사실 한국어 잘하는 외국인들과도 정말 저희

와 너무 잘 지냅니다. 연구실에 나이지리아 학생이 있는데 7남매라고 들었습니다. 첫째가 연구실에 박사과제로 와서 지금 포닥을 하고 있고, 다섯째 동생이 박사과정생으로 우리 연구실에 진학했습니다. 부산대학교, 학과 그리고 연구실에 대한 만족도가 좋았기 때문에 동생에게 학교를 추천할 수 있었다고 생각합니다.

- 종교, 건강, 기타 등등의 이유로 채식을 하거나 가령 돼지고기 소고기를 못 드시는 분들이 있습니다. 학교에는 채식 식단이 제공되지 않기 때문에 외부 식당을 이용해야 하는 경우, 채식 식당을 따로 찾아야 하는 어려움 또는 번거로움이 발생합니다. 건강 또는 자기 문화를 영위하는 소수 집단이 배제될 수 있어서 학교생활이 불편할 수 있을 것 같습니다. 예컨대 응비관, 자유관 기숙사에는 할랄 식당이 있어서 식사할 수 없는 학생들이 요리할 수 있도록 하는 주방이 조그맣게 있습니다. 학교 내 다른 기숙사에는 그러한 시설이 없는데, 다른 기숙사 학생들은 접근이 어려워 이용할 수가 없습니다. 소수의 학생이 배제되지 않도록 개선되어야 할 필요가 있습니다.

- **연구 공간의 다양화:** 저희 과는 서로 교류는 있어서 잘 지내는데 별도 스터디그룹을 만들어서 공부할 기회를 함께 하는 경우가 없습니다. 대학원생들이 모일 만한 곳이 없어요. 연구력에 우선권을 두는 분위기 속에서 틀에 박힌 연구자로서의 자세와 랩장으로서의 역할과 임무, 석박사의 역할과 자세 등 각자가 맡은 역할에 대한 기대가 요구되는 분위기 안에서 사람들의 다양성이 점점 더 없어지는 것 같습니다.

- **일과 학업의 병행:** 직장생활과 학교를 병행하는 경우 평일에는 회사 일을 해야 하니까 주말에 모든 걸 몰아서 과제와 학교 수업 준비를 합니다. 저희 과는 대학원 면접을 보러 지원자를 선발할 때도 직장이 있는 경우에는 교수님들이 제일 먼저 물어보는 것이 대학원에 입학하고 나서도 직장을 병행할 것인지, 한다면 가능한지 많이 물어보시거든요. 그래서 사실 저도 원래 대학원에 입학할 때는 일을 하고 있었는데 학교 와서 병행이 힘들어서 일을 그만둔 경우이기도 해서 그런 어려운 점들이 있는 것 같아요. 야간 수업을 하는 학과도 있는데 저희 과는 야간 수업이 없이 주간만 운영하거든요. 그래서 저희 과는 ‘우리는 주간 수업만 있다. 만약에 네가 야간 수업 들을 거면 다른 대학을 선택하시오’ 라는 분위기 속에서 직장생활을 병행하는 사람들에게겐 그게 좀 차별적인 요소가 될 수도 있을 것 같습니다.

3. 다양성 프로그램을 제안한다면

- **다양성 DAY:** 나에게 있는 소수성을 발견하여 인식하고 그것을 확장하는 방식으로 드러낼 수 있

으며 공유할 수 있는 학교 문화가 형성될 수 있는 프로그램이 필요할 것 같습니다. 우리 대학에서 다양성을 인식할 수 있도록 가령 부스를 운영하여 캠페인을 통한 홍보활동을 하여 다양성에 대한 개념을 단계적으로 알릴 수 있는 ‘다양성 데이’를 만들어 보면 어떨까 생각합니다. 또한 표어나 공모전을 열어서 다양성 개념에 쉽게 접근할 수 있도록 이벤트를 만드는 것도 좋은 방법이 될 수 있습니다.

- **쌍방향 캠퍼스 수업:** 장전캠퍼스에 있는 학생들은 밀양캠퍼스에 갈 일이 없습니다. 밀양캠퍼스에서는 거꾸로 장전캠퍼스에 와야 할 일은 굉장히 많아요. 다양성 이전에 불공정이라고 생각합니다. 하나의 캠퍼스면 당연히 왕래가 잦도록 학교에서 구성을 해줘야지 밀양에서 부산으로 오는 사람만 있는 상황에서 당연히 버스 증편해달라고 하면 몇 명 탈 줄 알고 증편을 해줍니까? 저는 그런 기초적인 배치나 구조 면에서 개선해야 할 점이 많다고 생각합니다. 장전캠퍼스 학생들도 밀양캠퍼스에서 반드시 수업을 몇 개 이상 듣게 만든다든가 최소한 그런 조치가 있어야 기본적으로 하나의 학교라는 생각이라도 하지 다른 학교라고 생각하잖아요. 기본적으로 다양성에 대해서 폭넓게 생각할 수 있는 상상력 자체가 지금 학교 안에 부족하다는 생각이 많이 듭니다.

- **특권 의식에 대한 비판적 사유:** 밀양캠퍼스와 장전캠퍼스 각각 존재하는 것 같지만 장전캠퍼스가 좀 더 특권이 있는 느낌이 들어서 갈등도 많이 있고 커뮤니티 인식도 다르다고 생각합니다. 장전캠퍼스 학생들이 과연 그런 특권 의식을 알고 있을까, 국적에 있어서도 외국인 유학생에 비해 한국인이라서 누리는 특권이 크다는 인식 자체를 하지 못하는 것 같아서 특권이 있다는 것에 대한 인식을 갖는 것이 중요하다고 생각했습니다. 이런 특권의식은 얼마든지 확장될 수 있지요. 세상을 바라보는 눈을 다르게 만듭니다. 인간은 동물에 비해 인간 자신들이 가진 특권을 인식하고 있을까라는 생각까지...

4. 부산대학교가 지역성을 매개하는 방법

- 국가에서 지역 대학을 지원해 준다고 하는데 그중에 부산대학교는 언제나 1등이거든요. 그런 정책에서도 빠짐없이 혜택을 받을 수 있고 지역인재 전용으로 연구하면서 오히려 지역에 있기 때문에 혜택을 받을 수 있었다고 생각합니다. 연구 장비 같은 부분에 있어서 아쉬운 부분이 없지는 않습니다만 중앙 쪽에 연구 센터가 몰려 있으며 그들 간의 교류가 발생하기도 하고 학회도 거의 서울에서 주최하고 하니깐요. 또한 부산이라는 지역성 측면에서 중앙에 비해 인프라 및 취업의 기회가 부족하여 수도권으로 이동할 수밖에 없는 상황이 많고요.

- 연구나 강의 부분에서도 가령, 지역방송, 지역문화, 지역문학... 지역을 매개하는 연구나 강의는 지역에 있는 대학에서 잘 연구할 수가 있는 분야인데, 이런 것들을 다루는 교수님들의 연구 분야가 지역성과는 관련이 없으면 이 분야의 연구나 강의를 어렵게 되지요. 지역 소멸이나 지역 위기가 학교 안에서부터 일어나고 있지 않나 생각합니다.
- 기업과의 협력을 통해 부산의 인재들이 지역의 일자리에 더 접근성을 가질 수 있도록 제도화가 필요합니다. 예를 들어서 부산대 출신자는 부산 내 공기업 등 지역의 기관에 지원할 시 서류비 면제를 해준다거나 하는 등 지역인재들의 유출을 막기 위한 다양한 노력이 필요합니다. 대학에서 더 우선적으로 나서야 한다고 봅니다. 동종성에 대한 우려도 있지만, 또 한편으로는 가령 서울대 출신은 부산대에 지원해서 임용이 가능하지만 부산대 출신은 서울대학교 교원 임용이 어렵기 때문에 결과적으로 지역 대학에서 지역 인재들에게 기회를 확대해야 한다고 생각합니다.

5. 다양성의 확장

- 최근 우리 사회는 인종보다는 우선 성별과 관련한 이슈와 지역으로 인한 갈등이 온라인 상에서 많이 이루어지고 있다는 생각이 듭니다. 학과 특성상 성별 비율이 크게 차이가 나지 않는 경우 다양성에 대한 문제의식과 체감도가 낮습니다. 해외 대학에서 외국의 박사과정 및 외국 연구의 경우 가령 흑인 여성을 위한 이벤트 즉 입학 때부터 졸업할 때까지의 전 과정에 대한 지원 시스템은 다양성을 보장하고 있습니다. 이에 반해 한국은 그러한 논의조차 없다는 생각이 듭니다. 서울권과 비교했을 때 부산대, 부경대 등 지역 대학은 대학원 수, 대학원생 수, R&D 사업 규모 등의 가시적인 차이는 지역성이라는 측면에서 다양성 관점으로 볼 때 차이가 많이 난다고 생각합니다. 밀양캠퍼스 경우에도 전체 교수님 중 두 분만 여성 교수님(2021, 2023년 임용)이시고 특정 분야에서 예컨대 위셋(WISET, 한국여성과학기술인육성재단)과 같은 여성 과학인 모임에서도 여성의 참여 비율이 낮으며 개선되어야 할 지점이라고 생각합니다.
- 개인적으로 보면, 공대에서만 있었기 때문에 공대의 랩실 경험만 알고 있었거든요. 생각이 더 뻗어나가지 못하고 딱 정해진 길로만 가는 느낌이었는데 대학원학생회 일하면서 좀 더 다양한 학과 동료들을 만나면서 대학원 생활의 다양성을 느낄 수 있었습니다. 특히 연구 접근법의 다양성을 많이 배우게 되어서 처음에는 추천으로 들어왔다가 총학생회 활동을 계속해야겠다고 다짐하기도 했습니다. 오히려 학교 연구에만 매진했을 때와 비교해서 학생회 와서 얘기도 하고 스트레스도 풀고 재밌었어요. 사실 연구만 한다는 것이 기계도 아니고 그렇잖아요. 학생회와 같이 다양한 커뮤니티 활동들을 하면 연구자가 아닌 개인 한 사람으로서 삶을 좀 살 수 있을 것 같아서 좋았습니다.

- ‘연구력이 우선이다.’라는 명제가 있잖아요. 연구 일련의 과정에는 다양한 자질과 능력으로 결과가 나오는데 결과 위주의 평가다 보니 그 과정에서 우선순위에서 밀려나 비가시화되는 개별의 능력이 있습니다. 그러한 부분을 드러내고 서로 인정하면서 각자가 가진 능력이 발휘될 수 있는 분위기가 필요한 것 같습니다. 옆에 있는 학생들과 수업에만 보고 인사나 겨우 하고 나면 학기가 끝나 있습니다. 수업 외 학교를 오가지만 학생들의 다양한 삶에 대해 또는 내 주변에 있는 사람들이 얼마나 다양한지 알 수가 없는 환경으로 인해서 다양성을 고민할 수 있는 기회 자체가 박탈되지 않나 생각합니다.
- 다양성을 이야기할 수 없게 만드는 분위기가 있다고 생각하는데 그런 것들부터 시작하면 예컨대 학교에서 물론 부산대는 국립대고 다양한 사람들이 다니고 있다고 하지만 저는 기숙사 올라갔다 내려갔다 하는 사람들 말고는 돌아다니면서 다른 나라에서 온 사람이 인종적, 문화적 다양성에 대해 겪어볼 기회가 굉장히 드물다고 생각합니다. 나아가서 성별에 있어서도 부산대학교는 학부에도 총여학생회가 없잖아요. 그리고 제가 알기로는 공식 성소수자 동아리라든가, 여성주의 동아리가 따로 있는 것도 아니고 다양성에 대해서 목소리를 낼 수 있는 단위 즉 공식적인 단위가 일단 굉장히 부족하다는 생각이 들고 그런 점에서 우리가 상상할 수 있는 다양성 자체가 협소해져 있는 상태라는 생각이 듭니다.
- 다양성 인식의 범주를 더 확장했으면 좋겠습니다. 캠퍼스가 물론 산이라는 특징이 있긴 하지만 그 덕분에 우리는 이 대학이 그냥 사람만 있는 공간이 아니라 자연과 같이 공유하는 공간이라는 것을 많이 느끼고 있습니다. 학교 안에 미리내 천도 있고 산도 자연도 잘 조성되어 있지만 그런 것에 대한 이야기라든가 교육이 잘되지 않는 것 같습니다. 학교 안에서, 건물 안에서 수업을 듣는 게 전부이며 자연과 우리가 공존하고 있는 비인간까지 다 모여서 학교를 구성하고 있다는 인식이 부족하다고 생각하고 있습니다.

김지현(생명자원응용과학과)
 이재은(심리학과)
 우인화(미디어커뮤니케이션학과)
 김민찬(응용화학공학부)
 이연정(교육학과)
 송민석(여성학협동과정)
 허혜영(여성학협동과정)

2. 다양성 증진을 위한 정책 제안

〈표 101〉 부산대학교 다양성 증진을 위한 정책 및 실천

목표	전략
지속적인 다양성 관리	다양성 관리 체제 구축을 위한 내무 실무위원 구성 및 실질적인 정책 시행 지속적 조직의 구성 다양성과 DEIL 인식 조사 및 관리 성별 다양성 증진을 위한 대표자 구성에서 여성의 비율 관리
포용적 문화 증진	부산대학교 구성원의 소속감 증진을 위한 개입 부산대학교 구성원 간 소통 프로그램 실시 소수자에 대한 편견과 고정관념, 차별과 배제를 줄이기 위한 개입(예, 부산대학교 온라인 커뮤니티 내 혐오와 차별적 발언, 여성에 대한 차별, 본교와 타교 차별) 다양성의 사각지대에 있는 집단(예, 외국인, 양산, 밀양, 아미 캠퍼스)을 포용하기 위한 노력
다양성 교육 확대	부산대학교 직원과 교원을 위한 다양성 관련 교육 및 연수의 내용적·형식적 측면 향상 보직교수나 관리자급 직원의 평가에 다양성 역량 교육을 반영 학부생과 대학원생을 위한 다양성 관련 교과·비교과 프로그램 개설 및 참여도 관리
다양한 연구 기회 증진	부산대학교 내 다양성과 지역성 증진에 대한 학제 간 연구비 지원
제도와 시설 점검 및 개선	장애인을 위한 시설과 제도 점검 및 개선 비전임 교원과 계약직 직원을 위한 제도 점검 및 개선 학내 유관조직 간 다양성 네트워크 구축

1) 지속적 다양성 관리

(1) 다양성 관리 체제 구축을 위한 내무 실무위원 구성 및 실질적인 정책 시행

- 다양성위원회를 이분화하여 자문위원과 실무위원으로 구성할 것을 제안한다. 자문위원은 본부 및 다양한 조직의 위원들이 부산대학교 내외의 다양성 관련 사안에 대해 자문을 담당한다. 실무위원은 실제로 교내 각 부서와 업무를 협력하며 위에 제안한 정책을 실제로 운영하는 업무를 수행하도록 한다.
- 다양성 보고서 조사 결과를 실질적으로 반영하는 정책 제시 및 실행을 요구한다. 제2차 다양성보고서 작업 과정에서 제안된 의견들이 다수 있었다. 정책적인 방향성, 다양성 증진을 위한 연구 및 교육의 구체적인 제안들이 그저 아이디어에서 머무르지 않고 의견을 제시한 구성원들이 실감할 수 있는 변화로 이어지길 기대한다. 이렇게 실질적인 결과물이 차근차근 제시될 때 다양성 가치 고양을 위한 구성원의 더 적극적인 참여와 대학 문화의 현실적인 변화가 가능할 것이다.

(2) 지속적 조직의 구성 다양성과 DEIL 인식 조사 및 관리

- 다양성 관리를 위해 다양성 지수와 지표를 관리할 필요가 있다. 다양성 조사는 격년으로 실시하고 지수의 변동이 생기는 경우 원인을 분석하여 정책을 평가하고 관리한다. 다양성 지표와 관련하여 본 조사에서는 자료가 없어 분석하지 못한 요인을 본부에 요청하여 향후 분석을 위해 자료를 확보할 수 있는 노력을 지속한다.
- 다양성위원회에 대한 인지도가 매우 낮기에 적극적인 홍보가 필요하다. 교원, 직원, 학부생, 대학원생을 대상으로 한 설문조사 결과는 다양성위원회의 존재 여부에 대해 전반적으로 낮은 인지도를 드러냈다. 학내 구성원들에게 다양성위원회 활동을 적극 홍보하고 다양성 관련 정책제언을 제안할 수 있도록 공간을 제공할 필요가 있다. 이러한 공간 마련은 다양성에 관한 구성원들의 요구에 대응을 원활하게 하고 구성원의 참여를 독려할 기회를 마련할 것이다.
- 다양성 인식현황 조사 결과 교원과 직원은 설문조사를 통해 다양성 가치 및 문화 조성의 필요성에 대해 생각해 볼 기회를 가졌다는 긍정적 의견이 다수 제시되었다. 반면 학부생과 대학원생은 설문조사에 저조한 참여율을 보여 집단 의견을 경청하기에 유의미한 수치를 확보하지 못하였다. 향후 시행할 설문조사에서는 참여율과 조사 결과의 명확성을 높이기 위한 적극적인 방안이 반드시 마련되어야 한다. 예를 들어 모집단의 분포를 고려하여 목표 유효표본을 설정한 후 설문조사를 시행하는 것과 같은 전략을 세우는 것이 도움이 될 것이다.

(3) 성별 다양성 증진을 위한 대표자 구성에서 여성의 비율 관리

- 대표자 구성에 있어 성별 다양성을 위한 제도, 그리고 여성 대표자를 환영하고 존중하는 문화가 뒷받침되어야 한다. 예를 들어, 여성이 육아와 가사 때문에 대표자 임무를 수행할 시간적 여유가 없는 현실을 고려하여 양성평등 관련 시설, 제도, 규정을 검토하고 수정한다. 더불어 유연하고 평등한 조직문화를 통해 여성 대표자가 활동할 수 있는 기초가 닦여져야 한다.

2) 포용적 문화 증진

(1) 부산대학교 구성원의 소속감 증진을 위한 개입

- 부산대학교 구성원 중 여성, 비전임 교원, 비정규직 여성 직원, 30대 직원과 40대 직원, 여자 대학원생의 소속감이 상대적으로 낮게 나타났다. 이들이 부산대학교에서 소속감을 느끼지 못하는 이유를 파악하고, 이를 개선할 수 있는 노력이 필요하다.

(2) 부산대학교 구성원 간 소통 프로그램 실시

- 부산대학교 구성원 중 여성, 비전임 교원, 30대 직원이 소통의 어려움을 호소하였다. 소통의 어려움을 호소하는 집단에서 대화를 활성화할 수 있는 개입이 필요하다. 원활한 소통을 위해서는 궁극적으로는 부산대학교 문화를 유연하고 평등하게 변화시킬 수 있는 인식개선이 요구된다.

(3) 소수자에 대한 편견과 고정관념, 차별과 배제를 줄이기 위한 개입(예, 부산대학교 온라인 커뮤니티 내 혐오와 차별적 발언, 여성에 대한 차별, 본교와 타교 차별에 대한 개입)

- 교원, 직원, 학생 모두 실제로 목격하거나 경험한 차별을 보고하였다. 특히 학부생의 경우 온라인 커뮤니티 내 혐오 발언과 차별에 대한 문제를 지적하였다. 이를 개선할 수 있는 대학본부의 적극적인 의지가 필요한데 이는 위에 언급한 포용적 문화 증진과 교육을 통해 인식을 개선하는 노력이 필요하다.
- 학내의 다양한 의견을 수렴하는 온라인 커뮤니티는 다양한 구성원이 참여하는 공간이고 익명성이 보장된다는 점에서 특정 사안을 공론화하는 데 중요한 역할을 한다. 문제는 익명성 보장, 다양한 구성원의 참여라는 바로 이 특징들이 다양성 존중을 저해하는 잠재적 위험이 된다는 사실이다. 온라인 공간에서 학내 구성원이 서로를 존중하는 다양성 환경 조성을 위한 인식 개선은 물론 적극적인 대책 마련이 필요하다.
- 차별과 배제를 줄이기 위한 개입은 제도와 정책과 같은 하향적 방법 뿐만 아니라 부산대학교 구성원이 주도되는 상향적 방법이 사용될 수 있다. 학과나 수업 단위에서 인식개선을 위한 자체적인 노력을 위한 프로젝트와 연구를 활성화할 수 있다.

(4) 다양성의 사각지대에 있는 집단(예, 외국인, 양산, 밀양, 아미 캠퍼스 구성원)을 포용하기 위한 노력

- 부산대학교 구성원 중 소수 집단으로서 소외와 배제 받는 집단에 대한 관심이 필요하다. 특히 외국인 유학생과 양산, 밀양, 아미 캠퍼스 구성원들이 함께 연구하고 교육할 수 있는 시설과 제도를 점검이 필요하다. 직원의 경우 비정규직 직원이나 부속기관 직원에 대한 제도와 정책을 점검하고 다양성 대응이 필요하다.
- 다양한 국적의 유학생과 교원이 부산대학교에 구성원으로 살아가는 데 있어 기본적인 지원(예, 대학 생활에 필요한 정보를 영어로 공지)을 통해 정보 공유에 있어 차별당하지 않도록 해야 한다. 또한 외국인 유학생 또는 교원이 함께 유학생들이 소속된 전공이나 학과에서 포용적 문화를 위한 노력이 필요하다.

3) 다양성 교육 확대

(1) 부산대학교 교원과 직원을 위한 다양성 관련 교육 및 연수의 내용적·형식적 측면 향상

- 다양한 배경(출신학교, 국적, 계약조건, 세대, 지역 등)의 부산대학교 구성원들이 늘어나고 있는 만큼 다양성을 존중할 수 있는 교육과 연수가 뒷받침되어야 한다. 특히 출신대학(예: 본교와 타대 등)으로 인한 편견과 차별에 대한 의견이 교원, 교직원, 학생 모두에게서 나온 만큼 이를 개선할 수 있는 개입이 필요하다.
- 부산대학교 구성원들을 위한 다양성 교육은 장애인 차별금지와 성차별 금지를 위한 인식개선 교육이 실시되고 있다. 그러나 일반적인 교육뿐만 아니라 부산대학교 내의 직접적인 문제를 다룰 수 있도록 부산대학교 맞춤형 다양성 교육, 지식 전달보다는 소통하고 참여할 수 있는 교육이 요구된다.

(2) 보직교수나 관리자급 직원의 평가에 다양성 역량 교육을 반영

- 경직된 교수사회의 문화나 직원사회의 공정성의 문제를 해결하기 위한 하나의 방안으로 의사결정권을 가진 보직교수나 관리자급 직원의 평가에 있어 다양성 역량 교육 실적은 반영하여 이들의 전반적인 인식개선을 도모할 수 있다.

(3) 학부생과 대학원생을 위한 다양성 관련 교과·비교과 프로그램 개설 및 참여도 관리

- 본 조사에서 부산대학교 학생의 참여도가 극도로 저조했는데 이는 학부생과 대학원생이 다양성 주제에 대한 문제의식이 부족한 것으로 볼 수 있다. 다양성 문제에 대한 교육이 글로벌사회를 살아가는 민주시민이 갖춰야 하는 역량인 만큼 교과·비교과 프로그램을 적극적으로 개발하고 개설할 필요가 있다.

4) 다양한 연구 기회 증진

(1) 부산대학교 내 다양성과 지역성 증진에 대한 학제 간 연구비 지원

- 다양한 배경을 가진 부산대학교 구성원이 다양성과 지역성에 대한 연구를 진행하면서 연구와 현장의 선순환구조를 형성할 때, 부산대학교의 고유한 다양성 또는 지역성이 발전할 수 있다. 부산대학교에서 시작된 다양성 가치 증진을 위한 노력이 부산·울산·경남 지역 전반으로 퍼져나갈 것으로 기대할 수 있다.

5) 제도와 시설 점검 및 개선

(1) 장애인을 위한 시설과 제도 점검 및 개선

- 부산대학교가 지형적으로 경사길이 많고, 오래된 건물에는 장애인을 위한 시설이 부족한 형편이다. 장애학생지원센터와 협업하여 장애인을 위한 시설뿐만 아니라 제도 역시 점검하여 개선할 필요가 있다.

(2) 비전임 교원과 계약직 직원을 위한 제도 점검 및 개선

- 비전임 교원에 대한 차별과 소외 문제, 직원의 채용전형별 차별 문제 등에 문제의식을 갖고 형평성에 어긋나는 제도가 있는지 점검하고 개선해야 한다.
- 비정규직 직원, 조교와 관련된 기초자료 수집이 필요하다.
- 부산대학교 대학자체직원은 총 869명이다. 본 보고서에서는 이 중 연구직을 제외한 476명만을 살펴보았다. 앞으로 전체 대학자체직원의 계약기관과 직위, 신체조건, 성별 등을 자세히 파악하는 것이 필요하다.

(3) 학내 유관조직 간 다양성 네트워크 구축

- 다양성위원회는 여교수회, 인권센터, 양성평등위원회, 장애학생지원센터, 효원상담원, 국제처와 같은 유관기관 및 부서와 연계 협력을 강화함으로써 다양성위원회 활동에 대한 인지도를 높이고 관련 사업의 실효성을 확대할 필요가 있다.
- 서울대의 사례와 같이 단과대학 및 주요 행정부처에 다양성 담당자를 지정하여 기관별 다양성 가치 확산을 독려하고 다양성 증진 사례를 공유함으로써 다양성 문화 네트워크의 토대를 단단히 다지는 방안도 고려할 필요가 있다.

2023 부산대학교 다양성보고서

발행일 2024년 2월 28일
저자 문재원 김인선 신지은 이행주 정지선
감수 장덕현
발행인 차정인
발행처 부산대학교출판문화원

출판등록 제1983-000001호 1983. 11. 10.
주소 부산광역시 금정구 부산대학로63번길 2
전화 (051) 510-1932~3
전송 (051) 512-7812
메일 pnupress@pusan.ac.kr
홈페이지 <https://press.pusan.ac.kr>

I S B N 978-89-7316-793-7 93310

<비매품>

© 부산대학교 다양성위원회



본 책자는 부산대학교 국립대학 육성사업의 지원으로
제작되었습니다.